



# Kunstnere i byråkratisk jernbur?

Kunstnerisk arbeid i utøvende  
kunstinstitusjoner

Bård Kleppe, Per Mangset og Sigrid Røyseng

TF-rapport nr. 262

2010

# TF-rapport

Tittel:	Kunstnere i byråkratisk jernbur? Kunstnerisk arbeid i utøvende kunstinstitusjoner
TF-rapport nr:	262
Forfatter(e):	Bård Kleppe, Per Mangset og Sigrid Røyseng
År:	2010
Gradering:	Åpen
Antall sider:	183
Framsidedfoto:	Istock.com
ISBN:	978-82-7401-343-8
ISSN:	1501-9918
Pris:	300,-
	Kan lastes ned gratis fra <a href="http://telemarksforskning.no">telemarksforskning.no</a>

Prosjekt:	Strategisk instituttprogram for kulturøkonomi og kulturarbeid
Prosjektnr.:	20060220
Prosjektleder:	Per Mangset
Oppdragsgiver(e):	Norges forskningsråd

# Forord

Denne rapporten er en av publikasjonene fra et forskningsprosjekt vi har gjennomført innenfor rammen av et ”Strategisk instituttprosjekt for kulturøkonomi og kulturarbeid”, finansiert av Norges forskningsråd (2006-2008). Rapporten springer ut av delprosjektet ”det nye kulturarbeidslivet”, der vi blant annet har rettet søkelyset mot ”ansettelsespolitikk og sysselsettingsvilkår i kunstinstitusjoner”. Innenfor samme delprosjekt ble det også satt i gang en casestudie av ”kulturmarkedets mest etterspurte” med fokus på yrkestilværelsen til dansebandmusikere. Denne casestudien er seinere blitt utvidet og refinansiert til et større doktorgradsarbeid (ved Heidi Stavrum, HiT).

I casestudien om kunstinstitusjoner har vi rettet et særskilt søkelys mot arbeidssituasjonen til utøvende kunstnere (musikere og skuespillere) i to utøvende kunstinstitusjoner, et institusjonsteater og et symfoniorkester. Gjennom denne studien har vi prøvd å følge opp flere tidligere studier vi har gjennomført ved Telemarksforskning/Høgskolen i Telemark om kulturarbeid og kunstnerkår (blant annet om kunstnersentralisering (Mangset 1998), den karismatiske kunstnermyten (Mangset 2004, Røyseng m.fl. 2007), ledelse og organisering i kunstlivet (Røyseng 2007), kunstners arbeids- og inntektsvilkår (Heian m.fl. 2008) og kulturelt entreprenørskap (Mangset/Røyseng 2009)).

Forfatterne av denne rapporten – Bård Kleppe, Per Mangset og Sigrid Røyseng – står sammen ansvarlige for innholdet. Vi har imidlertid hatt en arbeidsdeling underveis, der Røyseng har gjennomført hoveddelen av feltarbeidet (primært kvalitative intervjuer) og særlig bidratt med utkast til metodekapittel. Kleppe har også gjort noen intervjuer og skrevet ut hele intervjumaterialet. Han har dessuten analysert og skrevet utkast til alle de empirisk-analytiske kapitlene. Mangset har skrevet utkast til innledningskapittel – og sammen med Røyseng – kommentert og bearbeidet de empirisk-analytiske kapitlene.

Vi vil rette en takk til de to utøvende kunstinstitusjonene – her kalt ”Teateret” og ”Orkesteret” – for at vi fikk adgang til å gjennomføre undersøkelsen hos dem. Og vi vil rette en særlig takk til hver enkelt av informantene, som velvillig har stilt opp til intervjuer.

Bø, februar, 2010,

Per Mangset

Prosjektleder

# Innhold

<b>1. Kunstnere i byråkratisk jernbur?</b> .....	<b>9</b>
1.1 Kunstneres arbeidsvilkår .....	9
1.2 Utøvende kunstnere – i Norge og andre land.....	10
1.3 Endringer på det utøvende kunstfeltet – med særlig vekt på scenekunst .....	12
1.4 Tidsavgrensede prosjekter og styringsdilemmaer .....	16
1.5 Fordistiske institusjoner .....	19
1.6 Fordistiske rutiner og fysiske belastninger .....	23
1.7 Rutiner og kreativitet .....	25
1.8 En europeisk kunstnerisk ensemblemodell? .....	26
1.9 Den hybride nordiske ensemblemodellen.....	28
1.10 Utøvende kunstinstitusjoner og omgivelsene .....	29
1.11 Problemstillinger for empirisk analyse .....	31
<b>2. Metodisk framgangsmåte</b> .....	<b>33</b>
2.1 Case-studier som forskningsstrategi .....	33
2.2 Komparativ casesdesign.....	34
2.3 Tilgang til caseinstitusjonene.....	35
2.4 Utvalg av informanter .....	35
2.5 Gjennomføringen av intervjuene .....	37
2.6 Behandlingen av materialet .....	37
<b>3. Kulturarbeidsdagen</b> .....	<b>39</b>
3.1 Innledning.....	39
3.2 Kulturarbeidsdagen ved Teateret.....	39
3.2.1 Rutiner, rytme, arbeidsorganisering .....	40
3.2.2 Teaterfamilien.....	45

3.2.3	En familie for mye? .....	48
3.2.4	”De skjønne kunster” .....	52
3.2.5	Roten til alt ondt.....	62
3.2.6	Det er jo bare menn med .....	64
3.2.7	Fysiske arbeidsbelastninger .....	67
3.2.8	Psykiske arbeidsbelastninger .....	71
3.2.9	Trekk ved skuespillerhverdagen – en oppsummering	75
3.3	Kulturarbeidsdagen ved Orkesteret .....	76
3.3.1	Rutiner, rytme, arbeidsorganisering .....	77
3.3.2	Det sosiale arbeidsmiljøet.....	83
3.3.3	Kunstnerrollen .....	89
3.3.4	Fysiske arbeidsbelastninger .....	93
3.3.5	Psykiske arbeidsbelastninger .....	95
3.3.6	Trekk ved musikerhverdagen. Oppsummering .....	97
3.4	Likheter/forskjeller (mellom Teateret og Orkesteret) .....	98
4.	<b>Den lange veien .....</b>	<b>103</b>
4.1	Livshistorier og sosiale konstruksjoner .....	103
4.2	Veier til en skuespillerkarriere .....	104
4.2.1	De mange fortellingene.....	105
4.2.2	Skuespillernes karriereveier .....	109
4.3	Veier til en musikerkarriere .....	111
4.3.1	De mange fortellingene.....	112
4.3.2	Musikernes karriereveier .....	116
5.	<b>Organisering, makt, hierarki.....</b>	<b>119</b>
5.1	Innledning .....	119
5.2	Teateret – enevelde og uformelle kanaler.....	119
5.2.1	Innledning.....	119

5.2.2	Instruktøren, inspisienten og forestillingen .....	120
5.2.3	Organisasjonsmodell .....	122
5.2.4	Teatermonarken.....	124
5.2.5	Supperådet .....	126
5.2.6	Ensemblet – Herrens disipler .....	129
5.2.7	De uformelle kanalene.....	132
5.2.8	Gjeteren og saueflokket .....	136
5.3	Orkesteret – rådspluralismen.....	138
5.3.1	Organisasjonsmodell i konsert- og prøvesituasjon.	138
5.3.2	Ritualer og hierarki .....	139
5.3.3	Organisasjonsmodell i institusjonen .....	141
5.3.4	Repertoarleggingen .....	142
5.3.5	Ledelsen .....	143
5.3.6	Programkomiteen.....	144
5.3.7	Rådspluralismen.....	146
5.4	Sammenligning.....	147
6.	<b>Ytre rammebetingelser .....</b>	<b>151</b>
6.1	Innledning .....	151
6.2	Ved Teateret.....	152
6.2.1	Prostitusjon eller inkludering? – Publikums ønsker	152
6.2.2	Fravær av offentlig styring? .....	156
6.2.3	Pressen, teatermiljøet og det intellektuelle Norge ..	162
6.2.4	Oppsummering .....	163
6.3	Orkesteret .....	164
6.3.1	Innledning .....	164
6.3.2	Kringkastinga.....	165
6.3.3	Hele Norges orkester.....	169

6.3.4 Andre eksterne aktører.....	171
7. Den karismatiske fellen.....	173
8. Referanser .....	179



# 1. Kunstnere i byråkratisk jernbur?

## 1.1 Kunstneres arbeidsvilkår

---

Hva kjennetegner arbeidsvilkårene til kunstnere som er tilsatt ved utøvende kunstinstitusjoner, for eksempel institusjonsteatre og symfoniorkestre? Det er hovedtema for denne rapporten.

I kulturpolitikken skiller en tradisjonelt mellom *skapende* og *utøvende* kunstnere (St.meld. nr. 41 (1975-1976)). Skjematisk går således skillet mellom de som skaper kunstverkene (de skapende), og de som formidler dem videre (de utøvende). Til de ”skapende kunstnerne” regnes for eksempel forfatterne, billedkunstnerne, kunsthåndverkerne og filmskaperne, mens de ”utøvende kunstnerne” særlig omfatter musikerne, skuespillerne, sangerne og danserne. Det er riktignok ikke helt enkelt å trekke et skarpt skille mellom skapende og utøvende kunstnere: Utøvende kunstnere vil ofte føye en ”medskapende” kunstnerisk kvalitet til kunstverket. Skillet mellom utøvende og skapende kunstnere er dessuten blitt mer uklart med årene på grunn av endringsprosesser innenfor samtidskunsten.

I denne rapporten retter vi altså søkelyset mot kunstnere som er tilsatt ved utøvende kunstinstitusjoner, i praksis ved institusjonsteatre og symfoniorkestre. Men når vi i det følgende skal prøve å oppsummere hva som kjennetegner slike kunstneres arbeidsvilkår, er vi henvist til å legge større vekt på teatrene enn på orkestrene, ettersom tilgangen på relevant forskningslitteratur er størst for de førstnevnte. I fortsettelsen er utfordringen blant annet å avdekke forskjeller i arbeidsvilkår mellom utøvende kunstnere i teaterverdenen og orkesterverdenen.

Kunstnerisk arbeid blir generelt ofte betraktet som usikkert, og kunstnerne regnes gjerne som en lavinntektsgruppe (Abbing 2002, Heian m.fl. 2008, Menger 2006). Mange kunstnere må nøye seg med lave og ustabile inntekter (Elstad og Pedersen 1996, Heian m.fl. 2008). For å

overleve som yrkesaktive på et hierarkisk og konkurranseorientert kunstfelt må kunstnere være i stand til å tåle økonomisk og karriere-messig usikkerhet. De skal også helst være sterkt motiverte, fleksible og ha tilgang til relevante uformelle nettverk. Kunstnernes sysselsetting og inntekter kan variere mye: Mange arbeider med midlertidige og tidsav-grensede prosjekter. Mange må dessuten kombinere det kunstneriske arbeidet med annet arbeid; de må være ”mangesyslere”. I de fleste land er denne beskrivelsen også gyldig for utøvende kunstnere: Skuespillere, musikere og dansere opplever ofte usikre arbeidsvilkår og lave eller va-riierende inntekter.

Mange unge rekrutter til kunstneryrkene ser imidlertid ut til å finne trøst og lindring fra den kunstneriske karrierens prøvelser i en særskilt individualistisk og karismatisk tro på at de selv er utvalgt og forutbe-stemt til nettopp denne typen arbeid (Kris/Kurz 1979, Mangset 2004): Selv om de vet at mange av dem etter hvert vil få vansker med å etable-re seg og finne et stabilt levebrød som profesjonelle kunstnere, er de tilbøyelige til å tro at nettopp *de* er blant de få som er utvalgt til net-topp disse yrkene. Mange ser ut til å gjøre en ”sannsynlighetsmessig feilkalkyle” (”a probabilistic miscalculation”) når det gjelder egne kar-rieremuligheter (Menger 2006). Dette bidrar også til en konstant over-rekruttering til kunstneryrkene; kunstnernes arbeidsmarkeder lider av en ”excess supply disease” (samme sted).

## 1.2 Utøvende kunstnere – i Norge og andre land

---

Denne beskrivelsen passer imidlertid ikke uten videre for utøvende kunstnere i de nordiske landene. Her har utøvende kunstinstitusjoner, slik som teater-, opera- og danseensembler, lenge hatt en solid stamme av fast ansatte kunstnere. De utøvende kulturinstitusjonene har i det hele tatt vært preget av sterk institusjonalisering; det vil si at virksom-heten er tungt organisert, regelstyrt og formalisert.

Internasjonalt beskrives derimot det utøvende kunstfeltet ofte som *svakt* institusjonalisert: Det er, akkurat som kunstfeltet generelt, preget av midlertidige prosjekter, uformelle nettverk, fleksible og ustabile ar-

beidsforhold og mangesysleri. Menger (1997:223-224) beskriver således franske skuespilleres arbeidssituasjon slik:

Det er selve mangelen på integrasjon av majoriteten av kunstnere i stabile institusjoner som gir nettverket av bekjente en regulerende funksjon i den kunstneriske produksjonen. For skuespillerne, som etter hvert som de blir engasjert, gjør avtaler med mange arbeidsgivere, plasserer aktiviteten seg egentlig verken innenfor en bedrift (som domineres av et definert system av fordeling av oppgaver og ansvar, en bestemt utøvelse av hierarkisk myndighet, et nøyaktig system av interne yrkesmessige relasjoner), eller innenfor et atomisert marked av anonyme og ikke-gjentatte transaksjoner, men [snarere] i skjæringspunktet mellom de to: Skuespillere som lykkes, bygger yrkesmessige nettverk i det de akkumulerer engasjementer og forvalter mangfoldet av kontakter med anerkjente iscenesettere, og – utenfor teateret – med de profesjonelle miljøene innenfor audiovisuell produksjon og filmproduksjon.<sup>1</sup>

På scenekunstheltet skjer således rekruttering til oppdrag primært gjennom personlige nettverk, uformelt kjennskap, personlig rykte og selv-supplering (kooptasjon), ifølge Menger (samme sted).

Men slik har altså ikke arbeidsmarkedet for norske scenekunstnere tradisjonelt vært. Norge har, som de andre nordiske land, tradisjoner for et langt mer institusjonalisert scenekunstheltet, med solide ensembler av fast ansatte skuespillere ved institusjonsteatrene (jf. bl.a. Grund 2008:200-201). Dermed er kunstnere som er ansatt ved slike institusjoner, også sikret et relativt anstendig lønnsnivå.

Rekrutteringen til arbeid ved institusjonene på scenekunstheltet har også tradisjonelt vært preget av sterk profesjons- og/eller korporativ kontroll (Bjørkås 1998). Iallfall var det slik fram til slutten av 1990-

---

<sup>1</sup> Dette og andre sitater fra franskspråklige publikasjoner er oversatt til norsk av rapportforfatterne.

tallet. Da var Teaterhøgskolen<sup>2</sup> fortsatt nærmest den eneste rekrutteringsveien til en yrkeskarriere innenfor det institusjonaliserte teaterfeltet. De ca 10 som hvert år ble uteksaminert, var stort sett sikret jobb – iallfall for en periode – ved et institusjonsteater. Ja, de ”burde” ha løfte om jobb alt i god tid før avsluttet utdanning. Ifølge gjeldende uformelle normer burde teatersjefene se og vurdere interne forestillinger ved Teaterhøgskolen underveis i studiet, og så tilby de nesten ferdigutdannede studentene jobb på grunnlag av det. Situasjonen hadde preg av et profesjonsmonopol, med Teaterhøgskolen, institusjonsteatrene og Skuespillerforbundet som parter (Mangset 2004:228-33).

Profesjonskontrollen med rekruttering på musikkfeltet har tradisjonelt vært svakere. Riktignok har Musikkhøgskolen en helt sentral posisjon som rekrutteringskanal, for eksempel til stillinger i symfoniorkestrene. Men Musikkhøgskolen har ikke hatt den samme monopolposisjonen som Teaterhøgskolen, iallfall tidligere, hadde. Musikkhøgskolens seleksjons- og sertifiseringsmakt var og er mer begrenset. De som søker seg til Musikkhøgskolen, kan orientere seg mot et ganske stort mangfold av musikkrelaterte yrker (utøvende kunstneriske, musikkpedagogiske, yrker som kombinerer utøvelse, undervisning og administrasjon på musikkfeltet, osv). De tyngste seleksjons- og sertifiseringsinstansene til stillinger i orkestrene ligger nemlig utenfor Musikkhøgskolen, knyttet til ulike typer prøvespill. Er man dyktig nok som utøver, *kan* man dermed også gjøre profesjonell musikerkarriere selv om man ikke har gjennomført Musikkhøgskolen eller tilsvarende (Mangset 2004:233-46).

### 1.3 Endringer på det utøvende kunstfeltet – med særlig vekt på scenekunst

---

Det har skjedd store endringer på det utøvende kunstfeltet de seinere årene. Best dokumentert er endringene på scenekunstfeltet. I løpet av de siste ti-femten årene er det forannevnte profesjonsmonopolet på sce-

---

<sup>2</sup> Teaterhøgskolen, eller Statens teaterhøgskole, heter i dag Kunsthøgskolen i Oslo, fakultet for scenekunst. Tidligere het den Statens teaterskole. I denne rapporten refererer vi til utdanningen som Teaterhøgskolen.

nekunstfeltet blitt myket en del opp. For det første har skuespillere med utenlandsutdanning sluppet mer til. Den profesjonskontrollerte rekrutteringsveien er dessuten delvis blitt erstattet av åpnere konkurranse via audition. Parallelt med etableringen av åpnere og mer konkurranseorienterte rekrutteringsveier til en skuespillerkarriere har norske skuespilleres tilsetningsforhold endret seg betraktelig: Mens 34 % av medlemmene av Skuespillerforbundet var frilansere<sup>3</sup> i 1993, var andelen frilansere økt til 72 % i 2008.<sup>4</sup> Kunstnerkårsundersøkelsen fra 2008 viste en tilsvarende kraftig økning i andel frilansskuespillere og -dukkespillere innenfor denne yrkesgruppa, fra 57 % i 1994 til 81 % i 2006<sup>5</sup> (Heian m.fl. 2008:127).

Det har altså, på svært kort tid, skjedd store endringer i skuespillernes tilsetningsforhold. Tallene synes å reflektere en grunnleggende avinstitusjonalisering innenfor scenekunstfeltet – og dermed også en ”normalisering” i forhold til hvordan scenekunstfeltet er organisert i mange andre land. Men her må man samtidig huske på at tilstrømningen av nye rekrutter, ikke minst utenlandsutdannede, har vært svært høy. Selv om de faste ensemblene er blitt bygd noe ned i Norge, har graden av nedbygging vært begrenset og nøye regulert av avtaler mellom Teater-

---

<sup>3</sup> Skuespillerforbundet synes å operere med en vid definisjon av ”frilanser”, der alle yrkesaktive skuespillere som ikke er a) fast ansatt, b) vikar eller c) i 6 mndr. prøvetid, betraktes som frilansere. I kunstnerundersøkelsen (Heian m.fl. 2008) har vi dels operert med Folketrygdens langt smalere definisjon, der ”midlertidig ansatte” og ”selvstendig næringsdrivende” skilles fra ”frilansere” (s 122-123), dels med en enda videre definisjon som muliggjør sammenligning med undersøkelsen fra 1993-94 (s. 127-28), jf. nedenfor.

<sup>4</sup> Tall fra Norsk Skuespillerforbund. En lignende utvikling skjedde for øvrig også i Sverige på 1990-tallet (Fisher 2001:77).

<sup>5</sup> Her er ”frilanser” betraktelig videre definert enn foran: 1) Fast ansatt var kunstnere som hadde minst 1200 kunstneriske arbeidstimer per år, hvorav minst 2/3 skulle være som fast ansatt, 2) frilans I var definert som minst 1200 arbeidstimer per år og ingen som fast ansatt, og 3) frilans II var alle med mindre enn 1200 kunstneriske arbeidstimer i løpet av året. De ulike definisjonene av ”frilanser” er altså ikke helt sammenlignbare. Men tendensen er den samme uavhengig av definisjon.

og orkesterforeningen og Skuespillerforbundet.<sup>6</sup> Antakelig er det derfor primært den økte tilstrømningen av nye rekrutter til skuespilleryrket som gir seg utslag i økt andel frilansere innenfor yrkesgruppa som helhet. Det sterke ”trykket” av nye rekrutter *kan* også ha ført til at Skuespillerforbundet anvender et breiere sett av kriterier for medlemsopptak enn før.<sup>7</sup> Dessuten er det store forskjeller mellom frilansere når det gjelder hvor stor frihet de har, og hvor stor usikkerhet de er utsatt for. Det er grunn til å anta at graden av usikkerhet og langsiktighet i ansettelsesforhold varierer mye mellom ulike kategorier frilansere, fra den ene frilansskuespilleren som lever høyst usikkert på spredte prosjekter og oppdrag kombinert med andre typer yrkesarbeid, til den andre frilansskuespilleren som lever nokså trygt på mer langsiktige engasjementer og vikariater ved institusjonsteatrene.

Samtidig tyder mye på at frilansmarkedet for utøvende kunstnere er en god del utvidet de seinere årene både innenfor media, i uavhengige kunstneriske prosjekter, på festivaler og gjennom Den kulturelle skolesekken. Noen utøvende kunstnere har til og med funnet interessante markeder innenfor det ordinære næringslivet (Gran og De Paoli 2005). Likevel har norske skuespilleres gjennomsnittlige realinntekter falt med 8 % fra 1993 til 2006, mens inntektene ser ut til å ha stagnert (økt med

---

<sup>6</sup> Ifølge avtale mellom Norsk Teater- og Orkesterforening og Norsk Skuespillerforbund skal Nationalteatret ha minimum 52 skuespillerårsverk, hvorav 42 faste stillinger. De tilsvarende tallene for Det Norske Teatret er 50/35, for Oslo Nye Teater 26/21, for Den Nationale Scene 34/22, for Rogaland Teater 24/19, for Trøndelag Teater 30/20 og for Hålogaland Teater 15/8, jf. <http://www.skuespillerforbund.no/php/>, mai 2009. Skuespillerforbundets nettsider forteller at: ”Norsk Skuespillerforbund har inngått tariffavtale med de fleste offentlig støttede teatrene som forplikter disse til å ha et visst antall fast ansatte skuespillere, og et visst antall på midlertidige ansettelser. Teatrene skal også ha et minimum antall skuespillerårsverk. Når en fast ansatt skuespiller går av med pensjon eller sier opp, må teatret ansette en ny i fast stilling dersom ikke antallene over er oppfylt. Det står teatersjefen fritt hvem han/hun vil tilby en stilling. Når det gjelder de midlertidige ansatte, står det teatersjefene fritt å velge de skuespillere de ønsker å knytte til seg, og for hvor lenge. Det er ikke gitt at en kontrakt fornyes når åremålsperioden er over.”

<sup>7</sup> Dette er riktignok en hypotese vi ikke kan dokumentere nærmere.

2 %) blant musikere, sangere og dirigenter.<sup>8</sup> I samme periode har realinntektene til hele kunstnerbefolkningen økt betraktelig, det vil si med 18 %, mens realinntekten til hele den yrkesaktive befolkningen økte mye mer, nemlig med 40 % (Heian m.fl. 2006:208).<sup>9</sup>

Disse tallene kan gi et noe misvisende inntrykk av en generell ”prekariisering”<sup>10</sup> av norske utøvende kunstners levekår på grunn av avinstitusjonaliseringsprosessen. Men som nevnt er fortsatt en substansiell andel av de utøvende kunstnerne i norske institusjonsteatre og orkestre fast ansatt eller ansatt på langtidskontrakter. Dessuten omfatter ikke den skisserte, nokså negative generelle inntektsutviklingen for utøvende kunstnere *alle* kategorier utøvende kunstnere: Inntektene til skuespillere som er fast ansatt ved institusjonene, har tvert om økt betydelig. Realinntektene til fast ansatte skuespillere med mer enn 12 års ansiennitet har for eksempel økt med 56 % fra 1993 til 2006, ifølge våre tall (Heian m.fl. 2008:210). De har altså hatt en sterkere realinntektsvekst enn den øvrige yrkesaktive befolkningen. Det ser derfor ut til at den generelle stagnasjonen eller nedgangen i inntektsnivå for utøvende kunstnere primært skyldes en sterk tilstrømning av *nye* rekrutter til disse arbeidsmarkedene: Antallet norske skuespillere har for eksempel blitt mer enn doblet fra 1993 til 2006. Antallet musikere, sangere og

---

<sup>8</sup> Men tallene for musikere, sangere og dirigenter er usikre, fordi kategoriseringen er endret mellom 1993 og 2006.

<sup>9</sup> Bare 39 % av kunstnerutvalget svarte på spørreskjemaet, men endelig utvalg er nøye korrigert for skjevheter (Heian m.fl. 2008).

<sup>10</sup> Begrepet ”prekariisering” beskriver tendensen til at kunstnerisk (og annet) arbeid blir, eller antas å bli, stadig mer vanskelig og usikkert, jf. ”prekært”. Begrepet brukes både av forskere og kunstnere for blant annet å beskrive en økt generell tendens til midlertidig arbeid, deltidsarbeid og fleksibelt arbeid, det vil si en utvikling som skaper et mer usikkert arbeidsliv (Boltanski/Chiapello 1999:301-09). Sosiologen Ulrich Beck (2000) beskriver tilsvarende tendenser, uten å bruke akkurat dette begrepet. I Norge har billedkunstneren Eivind Slettemeås (Slettemeås 2008) publisert en bok om samme tendens spesifikt blant kunstnere.

dirigenter ser ut til å ha økt enda mer (samme sted: 75).<sup>11</sup> Overskuddet av rekrutter til de utøvende kunstneriske arbeidsmarkedene kan særlig være knyttet til en relativt sterk tilstrømning av unge kunstnere med kunstutdanning fra utlandet, kanskje også fra nye og/eller alternative kunstutdanninger i Norge.<sup>12</sup> Disse prosessene kan ha bidratt ytterligere til et skille mellom ”insidere” og ”outsidere” på kunstnernes arbeidsmarkeder (Heian m.fl. 2008:210).

## 1.4 Tidsavgrensede prosjekter og styringsdilemmaer

---

Utøvende kunst (for eksempel teaterforestillinger og konserter) skapes vanligvis innenfor rammen av tidsavgrensede prosjekter, der et fellesskap av kunstnere samarbeider tett for å oppnå et best mulig resultat før deadline (Grund 2008). Kunstnerfellesskapet må derfor helst samarbeide nært, forpliktende og uegennyttig for å oppnå best mulig resultat innenfor den avgrensede tidsperioden. Noen typiske dilemmaer og konflikter kan imidlertid vanskeliggjøre samarbeidet. De utøvende kunstinstitusjonene har flere slike dilemmaer og konflikter til felles med andre kunnskapsbedrifter, for eksempel universiteter og høyskoler. Grund (2008) peker således på at kulturinstitusjonene er profesjonelle organisasjoner, i den forstand at de tilsattes faglige kunnskap er institusjonenes viktigste ressurs. Hensynet til  *eget fag* versus lojaliteten til  *arbeidsfellesskapet* kan skape dilemmaer. De fagtilsatte (primært kunstnerne) ved utøvende kunstinstitusjoner kan, som dedikerte fagpersoner, være mer lojale overfor eget fag og egen faggruppe enn overfor den lokale arbeidsorganisasjonen de særlig er knyttet til. Det har de for øvrig

---

<sup>11</sup> Men de siste tallene er noe usikre, ettersom kategoriseringen (som nevnt) også er endret.

<sup>12</sup> Det vil si alternativer til de tradisjonelle statlig akkrediterte høyskoleutdanningene innenfor kunstfagene. Eksempler på slike alternative kunstutdanninger på scenekunstheltet er Nordisk Institutt for Scene og Studio (NISS), Bårdar Danseinstitutt og Nordic Black Theatre. Noen videregående skoler og noen folkehøyskoler har også linjer som i praksis kan fungere som rekrutteringskanaler til profesjonelt kunstnerisk arbeid.



til felles med mange andre profesjonsutøvere, slik som leger, sosionomer og bibliotekarer (jf. Blau og Scott 1963:66, Mangset 1984:38).

Kunstnerne utgjør den viktigste yrkesgruppen i de utøvende kunstinstitusjonene, selv om andre yrkesgrupper også bidrar til den kunstneriske produksjonen. Becker (1984) understreker således at kunstnerisk arbeid er en kollektiv aktivitet, selv om kunstfeltets forestillinger om ”den individuelle skaperen” lett kan få oss til å tro at kunstneren er helt alene om å skape kunstverket. Tvert om, skriver Becker (1984:1): ”All artistic work, like all human activity, involves the joint activity of a number of, often a large number, of people”. For eksempel er kunstmalerne avhengige av forretninger som selger kunstnerisk materiell, av kunsthandlere og samlere, av museumscuratorer, kritikere, osv. (samme sted: 13). Tilsvarende kollektivt samarbeid blant flere yrkesgrupper finner vi på de utøvende kunstområdene. Men det er et åpenbart potensial for konflikt mellom en *individualistisk, egosentrisk og prestasjonsorientert kunstnerrolle* og det behovet for *samarbeid og disiplin* som kreves for å gjennomføre gode kunstneriske prosjekter:

Kunstens preges av en romantisk, prestasjonsorientert produksjonskultur hvor synet er at noen er utvalgte til kunstneryrket. – Det individualistiske perspektivet om å nå langt skaper spenninger mot det kollektive og det team- og lagarbeid som institusjoner må ha for å oppnå kollektive mål,

skriver således Grund (2008:146). Å forene den karismatiske kunstnerrollens individualisme med institusjonenes behov for lagspill kan være vanskelig. Den kunstneriske produksjonen innenfor utøvende kunstinstitusjoner består som nevnt av en serie tidsavgrensede prosjekter. Grund peker således på at ”.. hver oppsetning er et prosjekt der mange personer med forskjellig kunnskap og erfaring skal samarbeide for å oppnå et godt resultat” (samme sted: 191). Det handler altså om at man skal utnytte en stabil ”fordistisk”<sup>13</sup> organisasjon av i hovedsak fast

---

<sup>13</sup> ”Fordisme” (etter industrimannen Henry Ford (1863-1947) betegner gjerne en samfunnsøkonomi og et produksjonssystem som legger vekt på masseproduksjon og -konsum av standardiserte varer. Det koples også gjerne sammen med en organisering av arbeidet basert på ”scientific management” (vitenskapelige tidsstudier) og en Keynesiansk makroøkonomi (Barker 2008).

tilsatte medarbeidere til et strengt tidsavgrenset prosjektarbeid som fordrer betydelig samarbeid, gjensidig tilpasning og disiplin. De potensielle styringsdilemmaene søkes dels løst ved hjelp av ganske autoritære ledelsesformer (jf. Røyseng 2007:171, om ”den eneveldige teatersjefen”, og Jenssen 2009 om ”den tyranniske regissøren”). Men det fins også eksempler på at autoritær ledelse/streng disiplin er blitt møtt med ganske sterke kollektive motreaksjoner, især innenfor orkestre (Lehmann 2002). Slik kan det se ut som om autoritære styringsformer står sterkere i teatrene enn i orkestrene.

De utøvende institusjonene er dessuten organisasjoner der *kunstfaglige* og *byråkratiske* logikker kan støte sammen: Det fins for eksempel mange eksempler (og dels myter) om hvordan en ambisiøs teatersjefs ”absolutte” kunstneriske krav og ambisjoner støter sammen med økonomisjefens lojalitet til budsjettbalansen (Røyseng 2007). I tillegg må de utøvende kunstinstitusjonene balansere *kunstfaglige krav* og *logikker* mot *økonomisk-markedsmessige hensyn*. Vår tidligere analyse av et sentralt norsk institusjonsteater gir imidlertid liten støtte til bekymringen, som mange på kunstfeltet har gitt uttrykk for, om at det har skjedd en ensidig økonomisk-markedsmessig eller politisk-byråkratisk inn-snevring av kunstens autonomi de seinere årene. Det stemmer riktignok at staten i økende grad prøver å styre institusjonene ved hjelp av mål- og resultatstyring. I tillegg har bedriftsøkonomisk kompetanse og tenkemåter fått større innpass ved teatrene. Men vi fant samtidig at kunsten yter motstand. Det går noen relativt klare grenser innenfor teateret for på hvilke områder og i hvilken grad den politisk-administrative styringen og de bedriftsøkonomiske diskursene er legitime. I den nevnte analysen konkluderer vi som følger:

Direktøren og salgssjefen gir på denne måten uttrykk for at det går en grense mellom de deler av virksomheten ved teateret hvor økonomiske vurderinger er legitime, og de deler hvor de ikke er det. Økonomer har ingen adgang på det som oppfattes som kunstens område (Røyseng 2007:187).

Slike dilemmaer, det vil si mellom faglighet og arbeidsfellesskap, individualisme og samarbeid, kunst og byråkrati – og kunstneriske og økonomiske hensyn utspiller seg på et videre maktfelt: Får de individuelt faglige eller de kollektive hensyn forrang; er det den kunstnerisk-

symbolske, den byråkratiske og/eller den økonomiske makten som slår sterkest igjennom? Blir utøvende kunstnere innenfor de store utøvende kunstinstitusjonene fanget innenfor ”byråkratiets jernbur”<sup>14</sup> (Weber 1971)? Slike spørsmål vil bli belyst nærmere i den empiriske delen av rapporten.

## 1.5 Fordistiske institusjoner

---

Flere analytikere har beskrevet utøvende kunstinstitusjoner i Norden som ”fordistiske” institusjoner eller ”kunstfabrikker” med store ensembler av fast ansatte, lite produktive og lite fleksible kunstnere. Kunstnerne (skuespillerne, musikerne, danserne) ved slike institusjoner har sikre stillinger, selv om det periodevis ikke skulle være direkte behov for dem til oppsetninger eller prosjekter. Flere analyser av utøvende kunstinstitusjoner (særlig av teatre) i Norge fra de siste tiårene forteller om et sterkt institusjonalisert felt med tunge, hierarkiske strukturer og liten endringsevne, trass i de strukturendringene vi har beskrevet foran (Bjørkås 1998, Løyland/Ringstad 2002). Bjørkås (1998) er blant dem som beskriver de toneangivende utøvende institusjonene – teatrene, symfoniorkestrene og danseenseblene – som tunge, fordistiske tradisjonsbærere. De er fordistiske, blant annet i den forstand at de langt på vei er selvforsynte med både arbeidskraft og produksjonsmidler. Virksomheten er gjerne lokalisert til en tung materiell struktur – et teater- eller konserthus – som gir stabile og forutsigbare teknologiske rammer, men som samtidig kan virke begrensende på den kunstneriske kreativiteten. Bjørkås skriver at:

Huset gir også organisasjonen identitet. Det er derfor oftest påkostet, og framstår som symbolsk markør for kunstens offentlige, høytidelige og opphøyde karakter. Konsert- og teaterbyggene er derfor gjerne blitt forstått som profane katedraler. [Og videre:]

---

<sup>14</sup> Sosiologen Max Weber var bekymret for at sosiale institusjoner skulle miste sin sakrale karakter som følge av rasjonaliseringsprosessen under moderniteten. Karismatiske ledere ville bli trent til side til fordel for rasjontelt/byråkratisk lederskap. Tiltakende byråkratisering kunne stenge individene inn i et ”byråkratisk jernbur” (Weber 1971).

Den indre maktstruktur i de fordristiske kulturhusene er hierarkisk ordnet. Ledelsesposisjonene er få, og lederne er utstyrt med vide fullmakter og betydelig autoritet, både formelt og reelt. Samhandlingen mellom eierne og de ulike delene av personalet er regulert i et felles avtaleverk, forhandlet fram og overvåket av et dertil egnet sett av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsdelingen mellom ulike profesjoner – kunstnere, teknikere, administrativt personale – er skarpt avgrenset og formalisert. Med unntak av kunstneriske og administrative ledere, er personalet fast ansatt. Arbeidsforholdene er varige, og oppsigelsesvernet sterkt. Som vi har sett, er det også nære forbindelser mellom institusjonene og skolene som tar seg av rekrutteringen – dette gjelder både dans, teater og musikk, om enn i varierende grad. Historisk har orkestrene og scenekunstinstitusjonene vist seg som meget stabile organisasjoner med stor motstandskraft mot varige, interne endringer (Bjørkås 1998:64).

Ifølge Bjørkås greide aldri regionteatrene, som ble etablert på 1970- og 80-tallet, å iverksette varige reformer som gjorde dem til virkelige alternativer til de tradisjonelle institusjonene. Regionteatrene ble i stedet stort sett kopier av de gamle institusjonene. Bjørkås hadde, iallfall foreløpig, større forhåpninger til de nyere prosjektteatrene og teaterverkstedene. De ”bryter med fordismen på vesentlige punkter”, hevdet han (samme sted). Han mente også at kulturindustrien, i langt høyere grad enn de tradisjonelle institusjonene, var preget av løst sammenkoplete, ”postfordristiske” prosjekter og nettverk (samme sted: 64-66). Slik framhevet Bjørkås det utidsmessige ved måten utøvende institusjonskunst blir produsert på i Norge i dag. Han kunne dermed kanskje stilt det samme retoriske spørsmålet som kulturøkonomene Baumol og Bowen (1968:377) stilte allerede på 1960-tallet, nemlig om ikke de levende forestillingene som produseres av utøvende institusjoner, er blitt en ”obsolete vestige of a handicraft economy which deserves no public assistance precisely because effective demand for it is inadequate?”

Bjørkås (1998:135) gjorde seg i stedet til talsmann for en alternativ produksjonsmodell for levende forestillinger, der det skjer ”et organisatorisk skille mellom kunstnerisk produksjon og teknisk-materiell infrastruktur”. Det vil si at ensemblene og prosjektene skulle løsrives fra det

spesifikke teater- eller konserthuset, og at disse husene i sin tur skulle bli stilt til rådighet for mange ulike ensembler og prosjekter.

Teater- og radiomannen Carl Henrik Grøndahl lanserte lignende ideer allerede i en bok publisert i 1985. Der beskrev han de store teaterinstitusjonene som ”fabrikkteatre”: Det var ”teateroppsetninger der den kunstneriske nødvendighet har tapt for kulturpolitiske hensyn, der kunsten har tapt for institusjonen” (Grøndahl 1985:18). Han pekte på institusjonelle tilstivningsprosesser innenfor denne typen organisasjoner:

De store institusjonsteatrene er altså ofre for velkjente fenomener i organisasjonssosiologien. Når organisasjonen når en viss størrelse, blir det som en gang var den primære aktivitet, arbeidet på scenen, etterhvert skjøvet i bakgrunnen for de sekundære aktivitetene, selve apparatet: Avtalene er viktigere enn den utfoldelse de skal støtte. Det betyr mer at ritualene følges enn at resultatene blir best mulig. Posisjonene er viktigere enn prestasjonene. All forandring utfordrer tryggheten,

ifølge Grøndahl (1985:84). Han rettet særlig skytset mot de store, faste ensemblene ved institusjonsteatrene. De utgjør ”systemer” som skaper ”apati, ansvarsløshet eller aggresjon” (teatersjef Kjetil Bang Hansen i Grøndahl (1985:87)). Grøndahl mente på denne bakgrunn at

[d]et mest destruktive i organiseringen av norsk teater er jo at kollektivene tvinges til å holde sammen også etter at de har mistet sin kunstneriske kraft. Kunstnerne våger ikke bryte opp, flytte på seg, søke annen tilhørighet. Da risikerer de å miste levebrødet. Med atskillig rett kan man altså hevde at ordningen med de fastlåste ensembler gjør teaterkunstnerne stavnsbundne. Forlater de ensembleret, mister de mesénens gunst. Meséne betaler bare ut til sine bygninger. Han føler intet ansvar for gjøglere som ikke finner sin plass i dem (samme sted).

Nå har det riktignok (som vist foran) skjedd store forandringer innenfor det utøvende kunstfeltet i Norge siden midten av 1980-tallet. Ensemblemodellen på teaterfeltet er en del myket opp. Skillelinjene mellom institusjonene og det frie feltet er mindre skarpe. Vi har også sett at det er blitt langt flere frilansere, og frilanserne har generelt fått høye-

re status innenfor scenekunstheltet. En annen viktig endring er knyttet til veksten i antall festivaler innenfor ulike kunst- og kultursjangere. Bjørkås (2004:202) er en av flere som har sett den siste utviklingen som en positiv motvekt til den fordristiske institusjonaliseringen innenfor det utøvende kunstfeltet. Ifølge ham er kunstfestivalene ”endringsagenter” som har en ”evne til å skape rom for seg selv som en mer eller mindre spontant oppstått bevegelse av spredt lokaliserte formidlere av musikk, scenekunst, litteratur, film, billedkunst og kunsthåndverk”.

Også en undersøkelse av Løyland og Ringstad (2002) gir støtte til et institusjonaliseringskritisk perspektiv, det vil si til en hypotese om at institusjonsteatrene snarere er blitt *mer enn mindre* fordristiske i de senere årene, altså fra tidlig på 1970-tallet og fram til årtusenskiftet: Antall norske institusjonsteatre økte betydelig i denne perioden, nemlig fra 7 teatre i 1972 til 18 teatre i 1999. Dette medførte imidlertid ikke noen økning i publikumstallet. Det totale institusjonsteaterpublikumet var på ca 1,2 millioner i 1972; det lå omtrent på samme nivå i 1999.<sup>15</sup> Publikumstall per forestilling gikk dermed betraktelig ned i samme periode. Det samme gjorde antall forestillinger per teater, mens subsidier per publikum i gjennomsnitt gikk opp (Løyland/Ringstad 2002:49-58, 91). Andelen administrativt ansatte av alle fast ansatte økte betraktelig – fra 15 % i 1974 til 30 % i 1999 for alle institusjonsteatrene samlet. Dette kan kanskje tolkes som uttrykk for at økning av den administrative staben bidrar til å fortrenge den kunstneriske kjerneaktiviteten. Men det kan også henge sammen med at en mindre andel av det kunstneriske personalet satt i faste stillinger i 1999 enn i 1974. Noen av disse endringene har imidlertid sammenheng med tilkomsten av flere nye, mindre regionteatre. Ser vi isolert på utviklingen bare i de 7 ”gamle” institusjonsteatrene, økte andel administrativt ansatte noe mindre, nemlig fra 15 % i 1974 til 20 % i 1999. Men generelt går tendensene i samme retning også om man ser bare på ”de 7 gamle”.

Løyland og Ringstad konkluderer dermed med at norske institusjonsteatre er blitt mindre økonomisk effektive. Reduksjonen i effektivitet i

---

<sup>15</sup> Ifølge Grund (2008:184) har publikumstallene for teatrene heller ikke økt noe særlig etter 1999. Han oppgir at de var omtrent de samme i 2006 som i 1972, trass den sterke økningen i antall teatre.

nettopp denne perioden (1971-99) synes imidlertid *ikke* å skyldes Baumols sykdom<sup>16</sup>. Forfatterne forklarer i stedet den synkende effektiviteten med en type ”internt slakk”, det vil si en organisering av produksjonen der ”ressursene av ulike årsaker ikke brukes på den mest effektive måte” (Løyland/Ringstad 2002:36)<sup>17</sup>. Det kan blant annet henge sammen med liten konkurranse og svake insentiver til å produsere mer effektivt (samme sted: 36-37).

## 1.6 Fordistiske rutiner og fysiske belastninger

---

Fordistiske institusjoner assosieres med fabrikk- og rutinemessige arbeidsprosesser. Dermed skulle man tro det ble lite rom for kreativ individuell kunstnerisk utfoldelse ved slike institusjoner. Det er også nærliggende å tenke at sterkt rutinemessige arbeidsprosesser kan medføre kroppslige belastninger og slitasje. Utøvende kunstnerisk aktivitet er jo i høy grad en *kroppslig* aktivitet. Kroppen brukes aktivt som redskap for kunstneriske prestasjoner. Det gjelder selvfølgelig for dans, men også for sang, annen musikkutøvelse og skuespill. Lehmann (2002) peker på at det kroppslige forholdet mellom musiker og instrument varierer med instrumenttype, både når det gjelder intimitet/distanse og kroppslig anstrengelse: Blåserne har et direkte og nært kroppslig forhold til instrumentet, strykerne et mer indirekte og distansert forhold, ifølge ham. Det kroppslige forholdet til instrumentet synes også å vari-

---

<sup>16</sup> Begrepet ”Baumols sykdom” betegner teorien om at kostnadene har en tendens til å øke innenfor utøvende kunstinstitusjoner, samtidig som egeninntektene i stadig mindre grad rekker til å dekke driftsutgiftene. Denne utviklingen er særlig knyttet til økte lønnsutgifter innenfor arbeidsintensive bedrifter som har små muligheter for teknologisk rasjonalisering (jf. Baumol/Bowen 1968).

<sup>17</sup> Ifølge Løyland og Ringstad (2002:36-37) knyttes begrepet ”internt slakk” historisk særlig til private monopoler, som gir mulighet for ”unormalt” stor fortjeneste. Det pekes på at slik fortjeneste kan bli en sovepute som motvirker at bedrifter produserer mest mulig effektivt. I slike situasjoner kan ledelse og/eller ansatte skaffe seg urimelige fordeler i form av bonusavtaler og frynsegoder, overdrevent høye lønninger osv.

ere med instrumentets og utøvernes klassemessige forankring. Om dette skriver Lehmann (2002:33) blant annet:

Relasjonen til selve instrumentet gjenspeiler en ulik kontakt med kroppen: direkte og nært hos blåserne, indirekte og distansert hos strykerne. De folkelige instrumentene [heriblant blåseinstrumentene] er dem man setter for munnen, som man kysser, som man til og med kan patte på<sup>18</sup>, og leppene trenger på den måten inn i et metallisk hulrom, mens de mindre folkelige blåserne med unntak for fløyten, kniper om munnstykket på sitt instrument. Blåseinstrumenter er instrumenter man sikler i ("man sikler av det"), som man regelmessig tømmer vannspytt ut av mens en spiller, og det på en støyende måte. I forhold til strengeinstrumentene som er instrumenter fra industrialderen, så er de mekaniske og metalliske, laget av oljede og fattede rør, som lukter motorolje, til tider komponert av petroleum og urter med sitronlukt, mens treblåserne igjen med unntak av fløyten, er som navnet antyder i tre (med unntak av deres klaffesystemer). De fleste messinginstrumentene krever en viss fysisk anstrengelse (vekten av en tuba for eksempel kan på ingen måte sammenlignes med en fiolin). Ikke-musikere ser for seg at man må ha kraftige lunger for å spille på dem, og derfor må messingblåserne ha "en skikkelig kjeft".

Utøvende kunstners utfoldelse på scenen eller podiet kan dermed utvilsomt være svært anstrengende og gi belastningsskader (Jahren 2004). I tillegg kan prestasjonskravet skape betydelig psykisk press, som igjen kan gi seg uttrykk i fysisk-kroppslige plager. Det er således velkjent at en del musikere bruker betablokker, det vil si medisin mot høyt blodtrykk, for å motvirke stress i form av hyperventilering, skjelving og svettetokter når de står på scenen (Mangset 2004:242). Her er det lett å se paralleller til toppidrett: Toppidrettsutøvere er som regel veldig dedikerte til sin aktivitet og inngår i et sterkt konkurranseorientert system. De investerer ekstrem kroppslig innsats og utsetter kroppen for mulige idrettsskader. Kroppslige skader kan utgjøre et stort problem, både for kunstinstitusjonen og for idrettsorganisasjonen. Både ut-

---

<sup>18</sup> En tubaspiller fortalte oss seriøst at han hadde valgt sitt instrument fordi han hadde blitt avvendt fra brystet for tidlig [Lehmanns fotnote].



øvende kunstnere og toppidrettsutøvere tyr derfor til legevitenskap og medisinbruk – dels også til prestasjonsfremmende medikamenter (jf. betablokker versus doping) – for å sikre eller bedre prestasjonene. Aktører innenfor begge institusjoner utsettes dessuten for et sterkt prestasjonspress, som kan gå på den psykiske helsen løs: De enkelte utøvere står overfor beslektet prestasjonspress på podiet og på arenaen (jf. blant andre Augestad og Bergsgard 2007, Tangen 2004). Det er imidlertid foreløpig ikke åpenbart at slike belastninger spesielt skyldes rutinemessige belastninger innenfor fordristiske institusjoner. I den empiriske analysen vil vi se nærmere på sammenhengen mellom institusjonalisering og fysiske belastninger i utøvende kunstinstitusjoner.

## 1.7 Rutiner og kreativitet

---

Det kunstneriske arbeidet innenfor de store institusjonene kan altså ha noen tunge, rutinemessige og fabrikkmessige aspekter ved seg som ikke alltid medvirker like sterkt til kunstnerisk kreativitet. Det handler jo om kollektiv aktivitet, basert på sterk arbeidsdeling og gjensidig tilpassning. Slik aktivitet vil stadig preges av en balanse – eller en motsetning – mellom det kunstnerisk kreative og det trivielt rutinemessige. I en studie av unge kunstnere tidlig i yrkeskarrieren fant vi således at flere av de som startet sin profesjonelle karriere i utøvende institusjoner, ble litt overrasket over å erfare at det daglige arbeidet har et sterkt preg av triviell rutine:

*As students, they cultivated an identity as charismatic artists. As they entered the professional arenas for artistic work they found themselves a bit surprised by the routine approaches and standardised procedures that characterise segments of the field of artistic production (especially in institutions such as theatres and orchestras). They were also surprised to meet colleagues who did not focus on being artists day and night, but drew a line between work and leisure (Røyseng m.fl. 2007:9).*

Men rutiniseringen betyr ikke at de magisk-karismatiske sidene av det kunstneriske arbeidet forsvinner. Det kunstneriske arbeidet har sine

magiske øyeblikk, men det er ikke realistisk ”to expect the magic to be present continuously” (samme sted).

Menger (1997) peker også på at utøvende kunstnere (in casu skuespillere) stadig opererer i et spenningsforhold mellom usikkerhet og rutine, frihet og disiplin. Risikoen og friheten representerer imidlertid mye av selve tiltrekningskraften ved kunstneryrkene for mange: ”Lekdimensjonen ved yrket nærer seg av denne uavhengigheten: ’Det er et evigvarende spill’”, skriver Menger (1997:373).

Men rutinen og disiplinen kan utvilsomt være mer tyngende for utøvende kunstnere som arbeider fast eller varig innenfor de etablerte institusjonene. Og slike tilsettingsformer er som kjent mer vanlige i Norge enn i Frankrike. I en tidligere undersøkelse har vi vist at utøvende kunstnere tilsatt i store, prestisjefulle institusjoner, for eksempel i et symfoniorkester, kan føle at rutiner og relativ anonymitet stenger for den kunstneriske utfoldelsen: ”Hvis du bare gjør det [det vil si bare spiller i et symfoniorkester el.l.], er det lett for å .. det kan føre til at man kjører seg litt fast, av og til”, sa for eksempel en orkestermusiker i Oslo (Mangset 1998:172). Flere kunstnere i slike institusjoner søker derfor kunstneriske tilleggsutfordringer utenfor egen institusjon; en symfonimusiker kan velge den friere utfoldelsen i en mindre kvartett; en skuespiller kan velge utfordringene ved å delta i et friere scenisk prosjekt. Ja, selv det å delta i en TV-såpe kan representere en faglig, om ikke direkte kunstnerisk, utfordring.

## 1.8 En europeisk kunstnerisk ensemblemodell?

---

I Norden bruker vi gjerne betegnelsene ”ensembleteater” eller ”ensemblemodell” om et teater der en gruppe skuespillere er fast ansatt ved en institusjon: ”Ensembletanken – det at en gruppe skuespillere over tid har fått anledning til å arbeide sammen – har stått sterkt i norsk og nordisk scenekunst”, skriver således Grund (2008:200). Og videre: ”Tradisjonelt har skuespillere – som andre yrkesgrupper – hatt fast ansettelse ved de enkelte institusjonsteatrene”. Det er denne typen ensembleteater kritikerne (jf. foran) ofte beskriver som ”fabrikkteater” eller ”fordistisk teater” (Grøndahl 1985, Bjørkås 1998). Slike ensemb-

leteatre kan også sies å ha byråkratiske trekk i Max Webers klassiske betydning av ordet. Det innebærer at de legger vekt på formell saksbehandling og faste administrative rutiner; de har en klar arbeidsdeling mellom stillinger på ulike saksområder; stillingene er hierarkisk ordnet; og arbeidstida er tydelig regulert (jf. Weber 1971). Sett utenfra – for eksempel fra en fransk kulturpolitisk synsvinkel – er det en organisasjonsmodell der det har skjedd en ”sosialisering av risiko”, og der kunstnerne har mye til felles med ”offentlige funksjonærer” (Menger 1989, Moulin 1992).<sup>19</sup>

I andre europeiske land refereres det imidlertid ofte til en *annen* ensemblemodell, nemlig til en modell der et kollektiv av scenekunstnere ledes av en kunstnerisk leder (en teatersjef, en instruktør) med vide fullmakter for en begrenset tidsperiode. Her er det den kunstneriske lederen, ikke institusjonen eller huset, som definerer ensemblet. Teatersjefen har ”rett til å lede” ensemblet eller gruppen i kraft av et kunstnerisk prosjekt, gjerne finansiert av en offentlig kulturpolitisk myndighet. Denne modellen har også mye til felles med et *prosjektteater* eller en *fri scenisk gruppe*.<sup>20</sup> Ifølge Grund (2008:201) er det således ”prosjektorganisert teater som preger scenekunsten” i Storbritannia og Nederland. Det virker også som det var en slik kunstnerisk ensemblemodell Carl Henrik Grøndahl så for seg som det ideelle alternativet til ”fabrikkteateret” i sin teaterkritiske bok fra midt på 1980-tallet:

---

<sup>19</sup> Tendensen til at en offentlig kunstnerpolitikk som garanterer kunstneren sysselsetting (jf. garantinntekt, forhandlingsrett, fast ansettelse), gjør kunstnerne til ”offentlige funksjonærer”, framheves ofte kritisk i franske kilder. Sett fra en fransk kulturpolitisk synsvinkel er det nemlig helt på sin plass at ”kunstnerstatus” innebærer en ikke ubetydelig økonomisk risiko (Menger 1989:131, Moulin 1992:118). En informant som var teatersjef for et statlig-regionalt teaterensemble i Frankrike, framhevet et slikt perspektiv i et intervju med en av rapportforfatterne midt på 1990-tallet. Han forsvarte nettopp en risikofylt ensemblemodell, basert på et tidsbegrenset kunstnerisk prosjekt. Den ville innebære at ”vi unngår at vi blir funksjonærer; vi nærmer oss kunstnerstatus”, sa han (intervju november 1994).

<sup>20</sup> Jo Strømgren Kompani (primært dans) og Grusomhetens Teater (stiftet og ledet av Lars Øyno) kan være norske eksempler på slike scenekunstkompanier.

Det skapende, samstemte teaterkollektiv, som er en forutsetning for at teaterkunsten skal være en gnist i vår kultur, kan ikke være en tilfeldig sammensatt gruppe mennesker, tvunget til samarbeid av andre årsaker enn de rent kunstneriske. Ønsker vi et vitalt teater, må teaterkunstnerne ha muligheter til stadig å finne sammen i nye konstellasjoner, prøve seg ut, oppløse fellesskap og søke nye (Grøndahl 1985:87).

Den kunstneriske lederen for et slikt ensemble har gjerne fått et tidsavgrenset kunstnerisk oppdrag. Han (hun) er i liten grad hemmet av byråkratiske hindringer. Han (hun) samler en gruppe kunstnere ("ensemblet") rundt seg og sitt kunstneriske prosjekt for en bestemt tidsperiode. Den kunstneriske lederen har full kunstnerisk kontroll og autoritet, som profeten og hans disipler. Hun (han) er således en karismatisk leder fulgt av en gruppe av ubetingete følgesvenner, i Max Webers klassiske betydning (Weber 1971).

## 1.9 Den hybride nordiske ensemblemodellen

---

Den nordiske fordristiske ensemblemodellen kan ses som en hybrid tilpasning av denne europeiske kunstneriske ensemblemodellen til en tungt institusjonalisert organisasjon. Sagt på en annen måte: En karismatisk organisasjonsmodell (det kunstneriske ensemblet) er "podet inn" i en byråkratisk struktur (den offentlig subsidierte utøvende kunstinstusjonen). Vi finner dermed også idealet av en allmektig kunstnerisk leder (en teatersjef) innenfor den nordiske "teaterfabrikken". Det er bildet av teatersjefen som den store og allmektige kunstneren "uten forstand på eller tanke for økonomiske og administrative spilleregler" som rår (Røyseng 2007:172).

Denne hybride tilpasningen mellom to autoritetsstrukturer blir særlig tydelig når det skal tilsettes en ny teatersjef ved et institusjonsteater. Iallfall tyder mange avisoppslag om overgangen mellom "gammel" og "ny" teatersjef på det. Den nye teatersjefen tilsettes oftest mange måneder før han eller hun overtar det operative ansvaret for teateret. Hun

(eller han) skal ha god tid til å planlegge sin sjefsperiode.<sup>21</sup> Han tar også gjerne med seg flere nye skuespillere som passer sammen med hans planer og visjoner inn i teateret, samtidig som andre skuespillere forsvinner ut med avtroppende sjef. Den nye teatersjefen får dermed rikelig med tid til å innarbeide sitt kunstneriske prosjekt – og sin form for karismatisk lederskap – i teateret.

Lederne i *orkestrene* ser derimot ikke ut til å være like allmektige som teaterlederne. Iallfall var det slik i et fransk symfoniorkester, som Bernard Lehmann (2002) har studert. I dette orkesteret protesterte misfornøyde musikere ganske åpenlyst mot sin kunstneriske leder, det vil si sjefsdirigenten. Han måtte slåss for sitt kunstneriske lederskap og sin kontroll *mot* en selvbevisst gruppe musikere, inkludert flere kunstneriske ”småkonger”.

Møtet, tilpasningen og konflikten mellom et kunstnerisk karismatisk og en byråkratisk fordristet styringsstruktur og logikk vil på denne bakgrunn stå sentralt i den empiriske analysen.

## 1.10 Utøvende kunstinstitusjoner og omgivelsene

---

Utvøvende kunstinstitusjoner er selvsagt avhengige av et samspill med omgivelsene: De mottar tung offentlig støtte fra offentlige myndigheter; de henter billettinntekter fra publikum; de høster anerkjennelse og kritikk fra kritikere, kollegaer og akademikere; de får ulike typer omtale fra pressen, og de får kanskje noe støtte fra sponsorer.

Tidligere studier tyder på at institusjonsteatre og orkestre – skuespillere og musikere – forholder seg nokså forskjellig til sine omgivelser. I en studie av norske kunststudenter fant vi at skuespillerstudentene var tilbøyelige til å isolere seg, mer enn musikkstudentene, fra sine omgivelser. Skuespillerstudentene brukte metaforer som ”bur”, ”svart høl”,

---

<sup>21</sup> Jf. for eksempel tilsettingen av skuespilleren Lars Erik Holter som ny teatersjef i juni 2008 (Scenekunst.no, 23. juni 2008). Etter ca ett års engasjement med planlegging ved teateret fratrådte imidlertid Holter stillingen før han skulle overtatt ansvaret som teatersjef (etter Vidar Sandem) i august 2009 (Scenekunst.no, 13. august 2009).

”liten hule” eller ”kloster” for å beskrive sin relative isolasjon fra omgivelsene mens de studerte (Mangset 2004). Musikkhøgskolen virket, på den andre siden, langt mer åpen overfor omgivelsene, og musikkstudentene kombinerte langt oftere eksterne arbeidsoppgaver med studiene. Mens det i prinsippet var ”forbudt” for skuespillerstudentene å påta seg skuespillerfaglige arbeidsoppgaver utenfor Teaterhøgskolen, ble musikkhøgskolestudentene snarere oppfordret til å påta seg eksterne musikkfaglige oppdrag.

En lignende isolasjon av skuespillerkollektivet ser ut til å bli reproduisert i teaterverdenen etter endt studium. Ofte omtales således teaterverdenen på tveetydig vis som ”en familie”. Iallfall gjaldt det i den forannevnte studien av franske skuespillere (Menger 1997:40). For mange skuespillere vil selve tidsorganiseringen, med skift- og kveldsarbeid, innebære belastninger når det gjelder å ivareta et vanlig familieliv. Det kan være en av grunnene til at mange (franske) kunstnere lar være å få barn. Menger (samme sted) finner således at langt flere av skuespillerne (52 %) enn av de andre yrkesaktive innenfor kategorien ”ledere og intellektuelle yrker” (21 %) ikke hadde barn. Svært mange av skuespillerne som levde i parforhold, levde dessuten sammen med en annen skuespiller. Skuespillerne er også ofte rekruttert fra sosiale strata med høyt utdanningsnivå og solide levekår. Slik styrkes bildet av en sosial verden ”hvor kunstneren ikke er den frie guden uten røtter som han så ofte erklærer å være, men heller medlem av et yrkesfellesskap som først og fremst rekrutteres fra utdannede og velstående miljøer, og som består av en betydelig andel av kunstnerpartnere og -slektninger”, ifølge Menger (1997:40). På den bakgrunn har betegnelsen ”familie” en fleretydig og treffende betydning når skuespillere tidvis bruker den om hele yrkesfellesskapet. Samtidig bekreftes bildet av skuespillernes relative isolasjon fra sine sosiale omgivelser.

Vi vet mindre om slike ”familierelasjoner” blant musikere i Norge. I rapporten skal vi imidlertid prøve å belyse hvilke relasjoner kunstnerne ved de to utvalgte utøvende kunstinstitusjonene har til omverdenen.

## 1.11 Problemstillinger for empirisk analyse

---

På et generelt nivå vil den påfølgende empiriske analysen særlig rette søkelyset mot møtet eller tilpasningen mellom a) en kunstnerisk og karismatisk og b) en byråkratisk og fordristisk styringsstruktur og logikk innenfor utøvende kunstinstitusjoner: Er utøvende kunstnere i de nordiske land, og særskilt i to norske institusjoner, fanget innenfor byråkratiets jernbur (Weber 1971)? Mer spesifikt vil vi behandle følgende spørsmål:

Hvordan er kulturarbeidsdagen organisert og rutinisert,  
hvordan skjer rekrutteringen til de utøvende kunstneryrkene,  
hvordan er institusjonen organisert; hvilke maktrelasjoner og hierarkier rår,  
hva er institusjonenes ytre rammebetingelser, og hvordan samspiller de utøvende kunstnerne med omgivelsene.

Alle disse spørsmålene blir undersøkt og drøftet komparativt, det vil si at vi sammenligner mellom et institusjonsteater og et symfoniorkester.





## 2. Metodisk framgangsmåte

### 2.1 Case-studier som forskningsstrategi

---

For å undersøke hva som kjennetegner arbeidsvilkårene i utøvende kunstinstitusjoner har vi valgt en komparativ forskningsdesign med to case – et institusjonsteater og et symfoniorkester, heretter kalt Teateret og Orkesteret. Betyr valget av case-studier som forskningsstrategi at vi bare gjør oss i stand til å si noe om de utvalgte casene eller åpner det for å oppnå generell kunnskap om utøvende kunstinstitusjoner? Selv om case-studier som metodisk strategi innebærer at oppmerksomheten rettes mot avgrensede enheter, har slike studier gjerne et mer generelt siktemål (Andersen 1997, Yin 1994). Å anvende case-studier innebærer en ambisjon om å oppnå kunnskap som peker utover de enhetene som studeres. I likhet med all kvalitativ forskning må vi imidlertid ty til andre tenkemåter enn den som er forbundet med statistisk generalisering for å tydeliggjøre de ambisjoner for generaliserbarhet eller overførbarhet som vi har når vi gjennomfører case-studier.

Kvale (1997) har pekt på at den logikken som anvendes for å argumentere for overførbarhet innen kvalitative metoder, har likhetstrekk med presedens innenfor rettspraksis. Presedens innebærer at tidligere avgjørelser blir anvendt som norm for bedømmelse eller avgjørelse av senere saker av lignende art. Juristene må imidlertid vurdere om situasjonen og betingelsene er tilstrekkelig lik til at det er rimelig å trekke slutninger fra tidligere saker til den nåværende. På beslektede vis har Ragin og Becker (1992) og Flyvbjerg (1991) argumentert for at en case er et eksempel på noe, og derfor har potensial til å peke utover seg selv. Casen er et ”medlem” av en kategori – den er et eksempel på noe vi forstår som del av den samme sosiale klassen. I vårt tilfelle, er Teateret og Orkesteret som vi studerer, eksempler på norske institusjonsteatre og symfoniorkestre, og det er rimelig å forvente at våre case-studier kan fortelle noe som har gyldighet for utøvende kunstinstitusjoner i Norge generelt. På hvilke områder og i hvilken grad kunnskapen om case har generell gyldighet kan og må imidlertid diskuteres.

## 2.2 Komparativ casedesign

---

Siden vi har valgt en design med to caser, har vi mulighet for å arbeide komparativt. En av de viktigste gevinstene ved en komparativ casedesign er at det som blir tatt for gitt i en case, blir lettere synlig gjennom det som er annerledes i en annen. Komparasjon kan altså være et nyttig grep for å oppdage interessante trekk ved casene som det ellers ville vært vanskelig å se.

Våre caser skiller seg fra hverandre langs to hoveddimensjoner. For det første hører casene hjemme i to ulike kunstarter – musikk og teater. Disse kunstartene skiller seg fra hverandre på en rekke punkter som berører både det kunstneriske og det ikke-kunstneriske som det er grunn til å tro at kommer til uttrykk i ulikheter når det gjelder organisasjonsstruktur og organisasjonskultur i institusjonene (se for eksempel Mangset 2004).

For det andre har casene ulik lokalisering. Orkesteret befinner seg i Oslo, mens Teateret holder til i en av de største byene utenfor Oslo. Forholdet mellom sentrum og periferi er en sentral dimensjon i kunstfeltets sosiale struktur (Mangset 1998). Vi vet at kunstnerbefolkningen bor svært sentralisert (Elstad og Pedersen 1996, Heian m.fl. 2008). Om lag halvparten av kunstnerne bor i Oslo og Akershus. Oslo-området utgjør altså et sterkt gravitasjonsfelt i kunstfeltet. I vår sammenheng kan forholdet mellom sentrum og periferi således vise seg å være et fruktbart komparativt element i analysen. Om vi skulle fått fullt utbytte av sentrum-periferidimensjonen, måtte vi imidlertid hatt med både et sentrumsteater og et periferiteater og et sentrumsorkester og et periferiorkester som case.

Casene skiller seg altså fra hverandre langs to viktige dimensjoner, og dette åpner for at vi kan oppnå analytiske gevinster ved hjelp av komparasjon. Dette poenget må imidlertid ikke overdrives. Begge casene befinner seg innenfor kunstfeltet, til og med innenfor det vi gjerne kaller de utøvende kunstarterne. Om vi hadde sammenlignet Teateret med en transportbedrift, ville vi nok kunne etablert et langt mer kontrasterende analytisk blikk enn når vi sammenligner Teateret med Orkesteret. Og selv om den ene caseinstitusjonen befinner seg i Oslo og den andre utenfor, er begge lokalisert til de største byene i Norge. Om vi

hadde valgt en caseinstitusjon som var lokalisert utenfor de største byene, ville trolig vi fått et sterkere komparativ element.

## 2.3 Tilgang til caseinstitusjonene

---

Opprinnelig var planen at begge casene skulle være fra samme by utenfor Oslo. En viktig begrunnelse for dette var at de fleste case-studiene som er gjort av utøvende kunstinstitusjoner i Norge så langt, har fokusert på institusjoner i Oslo (Wennes 2002 og Røyseng 2007). Da vi startet arbeidet med å skaffe oss tilgang til caseinstitusjonene, viste det seg vanskelig å få til. Vi endte derfor opp med ulik lokalisering av casene. Med utgangspunkt i den komparative logikken vi har argumentert for ovenfor, kan det i etterpåklokskapens lys være at vår forskningsdesign har tjent på dette.

Proessen med å få tilgang til caseinstitusjonene innebar at deltakelsen i forskningsprosjektet ble godt forankret i ledelsen ved de to institusjonene. I både Teateret og Orkesteret ble flere deler av organisasjonene tatt med på råd før ledelsen tok en endelig beslutning om å delta. Begge steder ble det også informert om forskningsprosjektet før vi gikk i gang med å intervju. Forskningsprosjektet fikk på denne måten en god forankring i caseinstitusjonene, som gjorde det lett for oss å rekruttere informanter.

## 2.4 Utvalg av informanter

---

Når vi har rekruttert informanter til vårt utvalg, har vi vært opptatt av å dekke et bredt spekter av de ansatte. Ved både Orkesteret og Teateret har vi valgt informanter både fra det kunstneriske personalet, det administrative personalet og fra ledelsen. Hoveddelen av informantene er imidlertid kunstnerisk ansatte. Vi har lagt vekt på å få en god spredning i utvalget når det gjelder alder og kjønn. Dette innebærer også at informantene har ulik fartstid ved våre caseinstitusjoner. Mens noen av informantene har arbeidet ved sin institusjon i over tretti år, har andre bare et ansettelsesforhold på et eller to år bak seg. Vi har også lagt vekt på å velge informanter med forskjellig tilknytning til institusjonene: De

fleste av informantene har fast ansettelse, men flere er ansatt på engasjementer av ulik varighet. Vi ønsket også å snakke med skuespillere og musikere med ulike oppgaver i institusjonen. I Orkesteret ble dette særskilt tatt hensyn til, der musikerne sorterer under ulike instrumentgrupper, og der gruppelederfunksjoner er knyttet direkte til stillingen. I Teateret er ikke slike oppgaver formalisert, men vi valgte ut informanter blant skuespillere som ofte spiller store roller, og skuespillere som først og fremst spiller biroller. Deltakelse i ulike råd og utvalg internt ble også vektlagt, slik at vi hadde informanter både med og uten erfaring fra Kunstnerisk råd i Teateret og Programkomité i Orkesteret. Vi sørget også for at informanter med erfaring fra fagforeningsarbeid var representert i utvalget.

Det endelige utvalget vårt består av 27 informanter, 13 på Teateret og 14 ved Orkesteret.

Informantene ved Orkesteret består av ni musikere og fem fra det administrative personalet og ledelsen. Musikerne fordeler seg på alle de fire instrumentgruppene, men med en overvekt av strykere. Blant musikerne har vi også plukket ut informanter med gruppelederansvar. Tre av musikerne er kvinner og seks er menn. Denne ujevnheten i kjønnsfordeling skyldes til dels en ujevn kjønnsfordeling i orkesteret. Dels skyldes det også vårt ønske om å dekke de fleste instrumentgrupper. Blant messingblåserne og i slagverkseksjonen er det kun en kvinnelig musiker. Utvalget består videre av tre musikere er i trettiårene, fire er i førtiårene og to som er passert femti. Fra administrasjonen og ledelsen har vi intervjuet orkestersjefen, personalsjefen, programsjefen og to orkesterregissører.

Informantene ved Teateret består av åtte skuespillere og fem representanter for ledelsen og administrasjonen. Blant informantene fra ledelsen og administrasjonen finner vi en salgssjef, en informasjonssjef, en produksjonsteknisk sjef, en dramaturg, samt teatersjefen. Blant skuespillerne finner vi fire menn og fire kvinner. Fire av skuespillerne er under førti år, to er mellom førti og femti, mens to er eldre enn femti.

## 2.5 Gjennomføringen av intervjuene

---

Alle intervjuene ble foretatt ansikt til ansikt. Noen av intervjuene ble gjort på tomannshånd i lukket rom, andre intervjuer ble foretatt på kafé. Lengden varierer mellom tretti minutter og nærmere to timer, men de fleste intervjuene varte ca femti minutter. Intervjuene tok utgangspunkt i fire ulike intervjuguider, to for hver institusjon, en for administrativt ansatte og en for utøvere. Det var likevel mange av de samme spørsmålene som gikk igjen. Dette gjaldt spørsmål omkring beskrivelse av egen arbeidsplass, arbeidsmiljø, kommunikasjon osv.

I følge den kvalitative metodelitteraturen varierer graden av struktur i kvalitative intervjuer mellom det fast strukturerte intervjuet på den ene siden og det terapeutiske intervjuet på den andre (Ryen 2002:15). De fleste kvalitative intervjuer befinner seg et sted mellom disse ytterpunktene. Det gjør også våre intervjuer. I intervjuene tok vi utgangspunkt i intervjuguidene, men vi fulgte dem ikke slavisk. Intervjuene beveget seg ofte bort fra de faste spørsmålene, og intervjuet gikk over i en friere samtaleform. I vår sammenheng er det interessant at Ryen betegner den minst strukturerte formen for kvalitative intervjuer som terapeutisk intervju. Personlig uttrykk og stil og personlige relasjoner er sentrale konstitutive trekk ved kunstfeltet (Bourdieu 1993, Sveen 1995). I flere av intervjuene delte informantene høyst personlig informasjon, noe som av og til ga samtalen et terapeutisk preg. På den ene siden fordrer dette at intervjumaterialet behandles med ekstra omhu. På den andre siden kan disse intervjuerfaringene være viktige for å få inntak til sentrale trekk ved feltet vi studerer.

## 2.6 Behandlingen av materialet

---

Alle intervjuer er tatt opp på bånd og transkribert av forfatterne. I denne rapporten siteres det fra intervjuene. Intervjuene er i ulik grad anonymisert. For det første gir valgene av case ulike muligheter for anonymisering. Det fins mange flere institusjonsteatre enn symfoniorkestre å velge mellom. Om vi tar utgangspunkt i statsbudsjettet, finner vi 17 institusjonsteatre som mottar støtte, mens det er 7 symfoniorkest-

re som er plassert på departementets budsjettkapitler. Det er med andre ord enklere å anonymisere et teater enn et orkester. I tillegg har vi valgt et orkester som både i organisasjonsform og arbeidsmåte skiller såpass mye fra de andre orkestrene at om vi skulle anonymisert fullt ut, ville det være svært lite informasjon igjen å bygge analysen på. Vi har derfor bedt om samtykke fra det aktuelle orkesteret om å lempe på kravene til anonymisering.

For det andre gir valget av informanter ved caseinstitusjonene ulike muligheter for anonymisering. Det er langt vanskeligere å anonymisere informantene fra ledelsen og administrasjonen enn de øvrige informantene. Informantene fra ledelsen og administrasjonen er gjerne alene om å ha akkurat jobben som teatersjef, orkestersjef eller lignende. I disse tilfellene har vi spurt informantene om tillatelse til ikke å behandle intervjuene anonymt. Generelt er alle informanter omtalt med fiktivt navn. Vi har også foretatt enkelte kamufleringer av utsagn der anonymiteten kan falle bort. På grunn av den åpenbare muligheten for gjenkjennelse, har alle informanter fått mulighet til å sjekke gjengivelsene av sine sitater før rapporten ble offentliggjort.

Prosjektet er meldt til personvernombudet hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste.

## 3. Kulturarbeidsdagen

### 3.1 Innledning

---

Innledningsvis har vi sett på hvilke beskrivelser som i tidligere studier har blitt brukt om kulturarbeidslivet og da særlig om det utøvende feltet. Med utgangspunkt i vårt intervjumateriale skal vi se på hvordan musikerne og skuespillerne beskriver sin arbeidsdag og sin tilværelse som utøvende kunstnere. Selv om dette er to ulike felt med ulike oppgaver og ulik historie, har de likevel mange fellestrekk. Det er også interessant å sammenligne dem, fordi de begge tilhører det utøvende kunstfeltet og dermed ofte blir beskrevet i samme åndedrag når det i akademiske og politiske sammenhenger skrives noe om kulturarbeidsdagen.

### 3.2 Kulturarbeidsdagen ved Teateret

---

Det finnes flere stereotype beskrivelser av hvordan livet i et teater er. Nylig kunne man følge tv-serien ”En god nummer to”, som fortalte historien om Helen og hennes drøm om å bli skuespiller på Nationaltheatret. Virkeligheten serien formidlet, korresponderte kanskje bedre med *forestillinger* som finnes om teaterlivet enn med den hverdagen skuespillerne faktisk opplever. For det finnes stereotype forestillinger blant folk om dette yrket. Dette mener i hvert fall en av våre informanter: ”Folk har jo mange tanker om hvordan det [skuespilleryrket] er og sånn, og veldig mye av det er feil”. Dette fortalte Petter, en erfaren, mannlig skuespiller på Teateret. Ifølge ham er det mange som har ulike forestillinger om hvordan kulturarbeidsdagen på teateret er. Informanten trakk fram spesielt tre myter om teaterlivet som han gjerne ville avlive: Myten om at teater bare er lek, myten om at det drikkes mye i teateret, og myten om at skuespillere bare er opptatt av seg og sitt. Petter hadde flere ganger fått høre: ”Så heldig at du får betalt for å kle deg ut og ha maling i fjeset”. Til dette svarte han at ”det er gøy, men det er hardt arbeid òg”. Når det gjaldt alkoholkonsumet, hevdet Petter at

”noen drikker, men det drikkes søren meg på andre arbeidsplasser også”. Det samme mente han om den siste myten. Han innrømmet at skuespillerne ofte bare var opptatt av seg og sitt, men ”det er de på alle andre arbeidsplasser også”.

Vårt mål er verken å bekrefte eller avkrefte slike myter, men heller å se litt på hvordan de ansatte selv beskriver arbeidshverdagen og arbeidslivet ved teateret.

### 3.2.1 Rutiner, rytme, arbeidsorganisering

Som nevnt i kapittel 1.5 har de norske institusjonsteatrene blitt beskrevet som tunge fordristiske tradisjonsbærere med stabile og forutsigbare rammer. Men innenfor disse rammene er arbeidshverdagen mer fragmentert og prosjektbasert. Arbeidet i Teateret er i stor grad organisert etter de til enhver tid pågående produksjoner. Når teatersjefen har valgt ut et stykke, jobber regissører og skuespillere med dette fra prøver og fram til siste forestilling. Også en rekke andre ledd i institusjonen jobber tett opp mot den enkelte produksjon.

Skuespillerhverdagen er derfor tett knyttet opp mot de pågående produksjonene. Selv om en skuespiller er fast ansatt ved teateret, må vedkommende hele tiden forholde seg til at man jobber i en eller flere produksjoner, og at arbeidsdagen varierer i forhold til dette. Nettopp derfor opplever ikke alle skuespillerne arbeidsplassen sin som ”normal”, det vil si som en ”vanlig arbeidsplass”:

Det føles vel sikkert normalt når man har jobbet sånn lenge, men for meg var det sånn, synes det vart litt snodig, men litt morsomt. For det at plutselig så går man, sånn som nå, har jeg to uker med ingenting, som jeg er fremdeles på jobb. Det er ikke ferie. Det er liksom betalt, men så plutselig så jobber man alt for mye, så jeg synes det er veldig, jeg liker måten å jobbe på. Jeg kan ikke kalle det normalt.

Fredrik, som forteller dette, er 30 år og har jobbet et år på Teateret. Han vil ikke kalle arbeidsdagen sin normal. Da vi spurte om han hadde noe som kunne kalles en normal arbeidsdag, svarte han kontant ”nei”. Likevel ser han ikke bort ifra at han vil oppleve den som normal når



han har jobbet slik lenge. Jakob delte ikke Fredrik sin oppfatning. Han har jobbet der lenge, og har ikke problemer med å beskrive en normal arbeidsdag: ”Ja, du er nødt til å ha rutiner, hvis det er det du mener”, sa han. Det mente han at han selv også hadde. Selv om man ikke stempler inn klokka syv og stempler ut klokka tre, er det flere sider ved teaterlivet som er rutinepreget. Det sentrale i så måte er prøver og forestillinger. Prøvene på en ny produksjon begynner klokka ti og varer til klokka tre. Tidspunktet for forestillingene varierer noe, men en barneforestilling begynner som regel klokka fem på hverdager og klokka tre på lørdager. Andre forestillinger begynner mellom klokka seks og åtte om kvelden. En vanlig arbeidsdag vil innebære at man enten jobber med prøver på en forestilling fra elleve til tre, eller at man spiller forestilling om kvelden seks dager i uka. Når man spiller forestilling, er man på teateret i omtrent fire timer. Likevel er det ofte man fraviker fra en slik arbeidsdag. Ofte begynner prøver på et nytt stykke før man er ferdig med det eksisterende stykket, slik at man ”går dobbelt”. Andre ganger kan prøvene på det nye stykket ikke komme i gang før etter at man er ferdig med et annet stykke, slik at man får en friperiode. I sjeldne tilfeller kan man også oppleve at man har prøver på et stykke på dagtid, spiller barneforestilling klokka fem og har ny forestilling klokka åtte.

Disse rutinene har endret seg opp gjennom årene, ikke minst fordi Skuespillerforbundet har jobbet for å tariffeste faste arbeidstidsrammer og fastsette regler for overtidsbetaling. Irene har vært skuespiller i 40 år. Hun har vært ved en rekke teatre og har dermed mye erfaring å øse av. Hun beskriver sin oppfatning av hvordan skuespillerhverdagen har endret seg:

Du vet da jeg begynte, så var det prøver fra elleve til tre, og så var det forestilling om kvelden. Og hvis ikke du hadde forestilling, så kunne det være prøve fra syv til ti i tillegg. Det var ingen overtid, altså hvis forestillingen varte til halv ett om natten, så var det ikke noe overtid for det. Det gjorde den ikke [varte til halv ett], men la oss si at den kunne godt vare til kvart på tolv eller noe sånt da, du hadde ikke noe... når jeg begynte, så arbeidet vi hele uken. Vi hadde en halv fridag i uken, det var søndag formiddag. [...] Men ingen prøver begynte før elleve, og det var fordi skuespillere var i seng så seint at forbundet sa at da må de få

sove litt, eller leve litt, det var det de gjorde stort sett, før de går på jobb. Og da visste du ikke hva du skulle gjøre, for prøvelistene ble slått opp dagen før. Altså onsdag klokken tre så visste du hva som skulle skje torsdag formiddag. Så det var ingen forutsigbarhet. Men så kom det en ny arbeids... en arbeids... nye arbeidsregler for en del år siden. Som jeg synes er helt skrekkelig, fordi du har ikke... Tilværelsen er enda mindre forutsigbar. Og på en måte, vi kan altså prøve fra ti om morgenen, tror jeg. Altså, arbeidstiden er fra ti om morgenen til elleve om kvelden. Og innenfor den arbeidstiden kan vi disponeres. Og det vil si at før når du kunne ta en tannlegetime klokka ti, så kan du ikke gjøre det lenger, for det kan hende du skal ha prøve klokka ti. Det er avhengig av hva instruktørene vil. Vi har dobbeltbetaling for doble forestillinger. Det har vi hatt veldig lenge, vi har overtid, det hadde vi ikke før, slik at jobber du mer enn et visst antall timer en uke, så har du overtidsbetaling. Jobber du liksom over et visst antall timer om dagen, har du overtidsbetaling. Sånn sett nærmer vi oss det vanlige arbeidslivet.

Irene trekker fram en rekke sider ved skuespillerhverdagen som er relevant for å forstå hva som kjennetegner skuespilleryrket. Til tider var skuespilleryrket preget av svært intensive arbeidsperioder, der man måtte jobbe lenge og hardt uten kompensasjon. Dette har altså endret seg, men det er likevel slik at intensiviteten varierer mye fra periode til periode. Graden av forutsigbarhet er også svært relevant for å forstå arbeidshverdagen. Selv om man i perioder har lite konkret arbeid, vil mangelen på forutsigbarhet medføre at man til enhver tid må være klar til å delta på prøver.

Arbeidsdagen på Teateret følger en del faste rutiner og en del faste planer. Fra Teaterets side gjøres det også grep for at arbeidsdagen skal bli mest mulig forutsigbar. Irene kan fortelle att dersom instruktøren gjør jobben sin, så bedrer dette skuespillerens arbeidsdag: ”Nå settes prøvelistene opp fredag etter klokka tre for den følgende uken, så hvis du har en skikkelig instruktør som skriver opp scenene, så vet du når du skal på prøve ”, forteller Irene. I samarbeid med skuespillerne kan instruktører og andre foreta noen grep for at hverdagen skal bli mer forutsigbar. Men i og med at man på teater er så uløselig knyttet til en produksjon, og i og med at forestillingene utelukkende går på kveldstid, vil skuespilleryrket aldri bli et ni til fire-yrke.

Forståelsen av hva som er en vanlig arbeidsdag, kan også knyttes tett opp mot de myter som har blitt skapt, og som vedlikeholdes rundt kulturarbeidslivet. I artikkelen ”Young artists and the charismatic myth” tar vi til orde for at man må forstå kunstnerne beskrivelser av eget yrke diskursivt, altså gjennom hvordan informantene fortolker egen arbeidshverdag i råd med eksisterende fortellinger eller skjemaer (Røyseng m.fl. 2007). Artikkelen bygger på en empirisk undersøkelse der kunststudenter først ble intervjuet om sin hverdag mens de studerte, deretter om det samme etter at de var blitt yrkesaktive kunstnere. Som nevnt i kapittel 1.7 kom det i undersøkelsen tydelig fram hvordan kunstnerne endret oppfatning av eget virke når de kom ut i yrkeslivet. Mange av kunstnerne ble svært overrasket over hvor standardisert og rutinepreget kulturarbeidslivet var. Det var også en stor overgang fra studenttilværelsen, hvor alt dreide seg om kunsten, over til arbeidslivet, der man skilte klarere mellom jobb og fritid, og hvor kunstnerisk arbeid i langt mindre grad ble sett i sammenheng med en bohemisk livsstil.

I vårt materiale er det fortsatt mange av skuespillerne som knytter teaterlivet mer til en bohemisk livsstil, der jobb og fritid går i ett, og der man på teateret lever relativt isolert fra verden rundt. Likevel er det påfallende at det er de unge skuespillerne som først og fremst formidler en slik holdning. Med bakgrunn i de eldre skuespillernes beskrivelser, består skuespillerhverdagen av flere rutiner. Jakob er familiefar. Han beskriver arbeidsdagen sin slik:

Jeg står opp rundt halv syv. For datteren min begynner på skolen, og de begynner jo halv ni, også begynner kona mi tidlig i jobb, så det er en fordel at jeg kommer opp tidlig også. For da bruker jeg den tiden fra hun går til jeg går hit, på å jobbe en del med det stoffet jeg skal ha om dagen. Så spiller vi ofte et annet stykke om kvelden, og da må jeg enten ofte bruke den perioden mellom tre og syv, eller hva det nå enn er, til å enten jobbe med... da bruker jeg den på familien for å si det sånn, og så må jeg jobbe med stoffet når jeg kommer hjem om kvelden igjen da. Det går, så det er egentlig en vanlig arbeidsdag for meg.

Selv om Jakobs yrke ikke er like strukturert som en rekke andre yrker, forsøker han likevel å transformere arbeidet på Teateret om til en van-

lig rutinemessig arbeidsdag. Jakob har lært seg hvordan han kan tilpasse sin dag og sin døgnrytme mest mulig til resten av familien. Samtidig kan det også synes som om Jakob diskursivt forsøker å fortolke sin arbeidsdag som mest mulig ”normal”. Han står opp tidlig, gjennomfører morgenrutinene sammen med kone og barn og tilbringer ettermiddagen sammen med dem. Når han har forestilling på kveldstid, må han bytte bort kveldsunderholdning på tv eller boklesing med jobb på Teateret.

De single, sosiale skuespillerne trenger ikke tilpasse arbeidsdagen på en slik måte. Først jobber man fra elleve til tre. Så har man fri i tre-fire timer før man skal tilbake på teateret. Deretter spiller man forestilling, og dagen etter har man tariffestet at man kan sove til klokka ti. Dermed blir det lett til at arbeid og fritid går litt i ett.

Det blir litt sånn... [arbeidsdagen] blir jo litt spist av i begge ender. Nå har jeg vært veldig heldig, for jeg har vært på to produksjoner som har vært ekstremt, eller veldig interessante å være på. Så jeg har jo storkost meg hver kveld, og da blir det jo liksom mer at man har mer lyst til å være der på jobben enn hjemme. Men hvis man har familie, og det har ikke jeg, og hvis man har mange mulige ansvar, så kunne jeg tenkt at det kunne vært litt frustrerende og måtte hoppe fra to tidspunkt på dagen med så stort sprik i mellom. Men hvordan det fortoner seg, nei jeg.. Det går egentlig bare som en sånn saus. Det er liksom jobb hele dagen med litt spising i mellom, kanskje. Hviling. .. Så dagen er liksom på huset, føler jeg. Det er ofte jeg bare stikker opp etter prøve, og så sover jeg middagslur oppe i garderoben og så plutselig, middag, og så er det kvelden. Så det er ofte en bare er der hele dagen.

Fredrik, den unge, nyansatte skuespilleren, beskriver teaterhverdagen som en saus. Han har blandet sammen arbeid og fritid, yrkesliv og familieliv slik at det ikke lenger er mulig å skille ingrediensene fra hverandre lenger. En slik beskrivelse av livsførselen blant skuespillere finner vi igjen i tidligere studier. Innledningsvis omtalte vi dette med familiemetaforen. Vi skal se nærmere på dette når vi omtaler det sosiale miljøet i teateret.

### 3.2.2 Teaterfamilien

Når vi ber skuespillerne fortelle om de mest positive sidene ved jobben på Teateret, er det gode miljøet noe de aller fleste trekker fram. Dette må man selvsagt se på som en anerkjennelse av Teateret som en god arbeidsplass, men det er mange av svarene som også tyder på at det er strukturelle sider ved institusjonen som legger til rette for et godt arbeidsmiljø.

Det er flere ting, men miljøet er en veldig positiv ting. Jeg synes arbeidsmiljøet og kolleger og hele den verden vi lever i, er fantastisk. Det er veldig, veldig fint å jobbe på teateret. Å være en del av pulsen her. Det blir jo aldri kjedelig,

sier en av de unge skuespillerne. Han synes det er fantasisk å være en del av *pulsen* på teateret, eller sagt med informantens ord, i *teaterverdenen*. Pulsen går i takt med forestillingene og får en ekstra rask rytme når premièren nærmer seg. Pulsen eller arbeidsrytmen har også sitt å si for det sosiale. Når man har spilt en vellykket forestilling, vil ikke alle umiddelbart gå hjem og legge seg. Spesielt ikke når de kan sove til kl. 10 neste dag.

Vi er jo en gjeng med unge skuespillere som ikke har de barna som vi må hente, så det er ofte det at vi går ut på kveldstid etter en forestilling, for det er liksom det når du er ferdig på jobb klokka halv elleve, elleve, så er ikke det første du vil gjøre å gå hjem og legge deg, for du er ofte ganske høyt oppe. For du våkner til live av å spille en forestilling. Så da går vi ofte ut og tar oss et glass eller to liksom. Så det er veldig fint det miljøet her,

sier en annen av de unge. Hun synes det er veldig kjekt å gjøre noe sosialt sammen med dem som hun har jobbet sammen med. Hun og de andre skuespillerne våkner til live etter forestillingen. Dermed kan de ikke bare gå rett hjem og legge seg.

Fredrik svarer også ”miljøet”, på spørsmål om hva som er best med jobben hans. Når vi ber Fredrik beskrive hva det er ved miljøet som er så bra, svarer han:

Det at man tilbringer så mye tid på det huset der, men likevel har overskudd til, eller det virker som alle har overskudd til å tilbringe tid ellers og, på byen eller på middag, spesielt sosialt miljø. Ekstremt mye mer enn for eksempel TV2<sup>22</sup>. På Teateret gikk det noen måneder, så hadde man det man kunne kalle gode venner liksom. Det synes jo jeg er spesielt. Synes det er noe som er veldig særegent, og jeg mener, jeg tror kanskje det er litt særegent for vi har en veldig god atmosfære her.

Som vi tidligere har sett, tilbringer skuespillerne ofte mye tid på jobb. Likevel er de ikke lei og vil hjem når arbeidsdagen er over. Da vil de fortsette å være sammen med kollegaene ved teateret, siden de ikke bare er kollegaer, men også, som den unge skuespilleren sa, svært gode venner. Dette bekrefter også bruken av familiemetaforen.

Som vi så, var flere av informantene unge og barnløse. Slik sett er det rimelig å anta at dette er mye av grunnen til den hyppige, sosiale omgangen ved Teateret. Men det er ikke bare de unge som trekker fram det sosiale aspektet. Det faktum at det er folk i alle aldre, synes også å være en positiv side ved det sosiale miljøet.

Det mest positive er at det er en veldig fin blanding av yngre og eldre. Og det kommer veldig mange unge skuespillere nå som har en veldig fin innstilling til yrket sitt, synes jeg. Jeg har jo sagt at det er veldig mange som løper veldig fort etter berømmelsen. Det er det jo, kanskje en eller to av disse her gjør det også, men det er lettere å ha en dialog med dem og si brems ned. Ikke mas med det så veldig. Og de drikker jo mye mindre enn det vi gjorde når jeg var på deres alder. Roter ikke bort så mye av tida si på det. Så jeg synes det er et veldig positivt møte mellom eldre og yngre.

Jakob har vært ved Teateret i en årrekke. Han har egen familie og er ikke blant dem som lar arbeid og fritid gå i ett. Slik sett tilhører han kanskje ikke i like stor grad den ”teaterfamilien” som de unge skuespillerne tilhører. Jakob mener at arbeidsmiljøet på Teateret er viktig for han, men ikke på samme måte som for de yngre. For Jakob synes kol-

---

<sup>22</sup> Informanten har tidligere jobbet i TV2.

legaenes innstilling til yrket som en viktigere faktor for trivsel enn de nære vennskapsbånd.

Når Jakob trekker fram at det drikkes mye mindre på Teateret i dag, kan det tolkes som om man har blitt flinkere til å kombinere jobb og fritid på en sunnere måte enn hva man gjorde tidligere. Samtidig er det også et vitnesbyrd om at alkoholmyten, som Petter ville avlive, ikke har oppstått av seg selv. Jakob setter også pris på at man på teateret kan knytte sosiale bånd på tvers av alder. Det samme kan også sies om forholdet mellom kunstnerisk ansatte og ansatte i produksjonen og administrasjonen. Jakob trekker også fram dette poenget:

[Et] pluss at du får veldig god kontakt med andre. Teknikere, lysfolk. Det er veldig sånn sammensveisa gjeng da. Så sånn sett er det huset veldig levende, kan du si. At du er ikke så isolert som du ville vært hvis du satt på et kontor og holdt på med ting.

Det kollegiale miljøet er i, følge Jakob, godt også mellom de produksjonsansatte og skuespillerne. Dette, mener han, gjør huset veldig levende. Også andre skuespillere trekker fram forholdet til de teknisk ansatte på huset. En av skuespillerne med lang fartstid ved Teateret, sier:

Jeg har mange gode kollegaer. Mange som jeg føler jeg kan prate med. Det er et hyggelig sted å være. Tenker ikke bare på skuespillere, men sceneteknikerne også. Jeg synes de er en kjekk gjeng. De kan være nådeløst ærlige. Når de sitter på sida der, og du plutselig får høre hva de mener. Sitte i røykekantina, da får du vite det. Hehe. Men det er en flott gjeng altså. Greie folk. Dette huset er veldig bra. Vi har veldig gode krefter på alle verkstedene. Jeg er kjempeglad i dette huset.

Skuespilleren har mange gode kollegaer hun føler hun kan snakke med. Dette gjelder også sceneteknikerne. Samtidig ser vi hvordan hun omtaler dem som en ”gjeng”, og dermed markerer at det er et skille mellom dem og skuespillerne. Hun liker å få høre hva teknikerne mener når de ”plutselig” sier hva de synes. Sitatet forteller også at skuespillerne ikke er veldig vant til å få tilbakemeldinger fra teknikerne, og at de dermed kommer brått på. Hvorvidt de teknisk ansatte anses som medlemmer

av den tidligere omtalte ”familien”, er det vanskelig å få et inntrykk av gjennom sitatene. Skuespillerne setter pris på det kollegiale forholdet til teknikerne. Men om disse inngår i den ”gjengen med skuespillere” som tidligere ble omtalt, er mer usikkert. De strukturelle sidene ved teateret, spesielt arbeidstidene, taler ikke for det. Verken teknikernes eller administrasjonens arbeidstider samsvarer med skuespillernes. Administrasjonen jobber stort sett fra åtte til fire, slik at verken pauser eller måltider er på samme tid som skuespillernes. Teknikerne må klargjøre scenen etter en forestilling og kan dermed ikke gå ut sammen, slik skuespiller gjør. Det kan altså være et samhold også mellom skuespillere og andre faggrupper. Men slikt samhold vanskeliggjøres av ulike arbeidstider.

Valget av husmetaforen, som skuespilleren bruker, er også interessant. Vi så innledningsvis hvordan institusjonsteatre har blitt beskrevet som fabrikker, men hun ser på det mer som et hus eller kanskje et hjem.

Arbeidsmiljøet beskrives av skuespillerne som svært godt. Derfor beskriver de også kollegiet som en stor familie. Men metaforen rommer ikke bare positive sider ved arbeidet. Flere av de unge skuespillerne er bekymret for framtiden når en eventuell familie skal stiftes. Mange av de eldre skuespillerne har erfaringer med dette som ikke bare er positive. En side av dette er de ubekvemme arbeidstidene, men det er også andre sider ved skuespilleryrket der arbeidslivet kan komme i konflikt med privatlivet.

### 3.2.3 En familie for mye?

Som vi skrev innledningsvis, viste Menger sin undersøkelse fra 1997 at mange franske skuespillere hadde en samboer eller ektefelle som også var skuespillere: 28 % av de som var gift eller samboende, levde sammen med en partner som var skuespiller. Og hele 47 % arbeidet innenfor teater-, film- eller medie verdenen (Menger 1997). Historiske framstillinger av teaterverdenen forteller også om hvordan skuespillere ofte har stiftet familie med andre på samme teater. I boka om Nationaltheatrets historie har Nils Johan Ringdal beskrevet relasjonene mellom de ansatte på Nationalteatret på begynnelsen av 1900-tallet som ”En eneste stor familie” (Ringdal 2000:47):



Skuespillere så vel som andre var dessuten i slekt på kryss og tvers, Inga og Alma Lund var svigerinner, det krydde av fetterskap, tanter og nieser – og teaterets ”egne” barn i barneforestillinger. [...] Bjørn Bjørnson [teatersjefen] kalte Nationalteateret ”mit” teater, de ansatte kalte han i godlune for sin ”store familie”. Teateret spilte da også familiedrama i kjeller og loft – på og bak scenen (samme sted: 48).

I vårt kvalitative intervjumateriale er eller har to av skuespillerinformantene vært gift med en annen skuespiller. En av de kvinnelige skuespillerne, som for flere år siden skilte seg fra sin skuespillermann, møtte for noen år siden en ny mann uten tilknytning til teateret og giftet seg på nytt.

Og så var jeg jo heldig å treffe en mann da, som ikke jobber i teateret. Som kommer fra en plass utenfor byen. Og han har sine folk. Jeg må si at livet er... det er en dramatisk forskjell i mitt liv. Kjempestor forskjell. Fordi at man jobbet så mye, så begrenset det sosiale livet seg veldig til kollegaene.[...] Jeg kan telle på en hånd de foreldremøtene jeg har kunnet være på. Jeg har to barn. Jeg har ikke kunnet være på noen avslutninger. Jeg har ikke kunnet se dem opptre... jeg kan telle det på en hånd

Fortellingen inneholder ikke bare solskinn. I dag er hun gift med en mann utenfor teatermiljøet, noe hun oppfatter som en stor glede. På tross av at hun tidligere har trukket fram det gode miljøet på teateret som noe positivt, ble også det altoppslukende sosiale livet der en byrde. Kan hende denne skuespilleren også hadde en familiefølelse til de andre i teateret, men når man samtidig har en egen familie man har et ansvar for, så kan det være vanskelig å kombinere hensynet til begge. Et tett sosialt miljø skaper forventninger om at man bør delta i, og ofre alt, for dette. Når hun ser tilbake på sin lange og suksessrike karriere, er det den fulle dedikasjonen til yrket hun angrer mest på.

Når barna er små og sjuke, da er det ganske leit altså. Og minstemann som blei operert, og du kunne ikke være der om kvelden på sykehuset, altså. Skulle jeg gjøre noe om igjen, eller noe annerledes, så ville det vel være å be om å få mer fri når ungene var små. Jeg har ikke lagt ungene mine så ofte. Det har vært... hm... Jeg kan kjenne på det at... men jeg vil ikke kjenne for mye på

det. For det er et ganske stort savn egentlig. Teater er jo ikke alt heller. Det er det *store* i livet som er det viktigste av alt. Nå har jeg heldigvis ikke blitt spurt om å velge..

Det er helt tydelig at suksessen har hatt sin pris. Når hun nå har begynt et annet liv utenfor teateret med *vanlige* folk rundt seg, framstår dette som en redning for henne. Og selv i en slik situasjon vil hun ikke tenke for mye tilbake på alle de kveldene hun ofret seg for teateret og ikke for barna sine.

Denne kvinnelige skuespilleren har til tider angret på at hun har viet all sin tid til teateret, og altfor liten tid til livet utenfor. En slik tendens finner man også i andre undersøkelser på feltet. I vår studie av kunststudenter beskriver flere hvordan utdanningsløpet ved Teaterhøgskolen oppleves som en glassklokke, der man vier scenekunsten all oppmerksomhet (Mangset 2004). Mange studenter beskriver skuespillerstudiet som givende, spennende og engasjerende. Likevel opplever flere at i en skolehverdag der man jobber tolv timers dager, stenges man ute fra alt liv utenfor Teaterhøgskolen. Informanter med bakgrunn fra utenlandske utdanningsinstitusjoner forteller også, i den forannevnte studien, om intense arbeidsdager og en sterk dedikasjon til skuespilleryrket. Det gir oss grunn til å spørre om en slik dedikasjon og relativ isolasjon preger skuespillerutdanninger mer generelt – og kanskje også skuespilleryrket mer generelt? Kanskje vi har å gjøre med et særtrekk ved hele virksomheten som skuespiller?

Det er ingen andre skuespillere ved Teateret som gir uttrykk for en lignende anger over sin fulle og hele dedikasjon. Det er derimot flere som påpeker den vanskelige kombinasjonen mellom teaterliv og familieliv. En av de mannlige skuespillerne forteller blant annet at:

Arbeidstidene kan være lite forenlige med familielivet for eksempel. Det kan være problematisk. At man lever litt på siden av resten av samfunnet. I alle fall til tider. Vi sover gjerne når folk har vært våkne i flere timer, og vi skal være på vårt høyeste peak på dagen klokka åtte på kvelden. Så jeg har jo... i forhold til familielivet og sånn, så kan det jo være vanskelig.

Skuespilleren er bekymret for hvordan hans nåværende døgnrytme kan kombineres med et eventuelt familieliv. Det samme gjelder en ung

kvinnelig skuespiller som ser klare utfordringer med denne kombinasjonen: ”Når du er barnløs og ikke har forpliktelser, så er jo det helt supert. Men, litt verre sikkert for de som er gift og har barn”, sier hun. Siden hun selv er i en alder der etablering, familieliv og barnefødsler kan bli aktuelt de nærmeste årene, tenker hun av og til på hvordan dette kan la seg kombinere med skuespilleryrket.

Jeg har tenkt på det også. Hvordan det er å bli mor opp i det hele, liksom. Og på en måte, i alle fall med dette med prøveperioden, så jobber vi dag, og plutselig så jobber vi kveld, lenge. To måneder dag og to måneder kveld, så barnehageplass og alt sånt. Men ok, det gidder jeg ikke tenke på enda.

Den kvinnelige skuespilleren ser ikke med glede på framtiden som mor og skuespiller. Hun vet det vil innebære en rekke utfordringer, men hun vil helst ikke tenke på det i sin nåværende situasjon som barne- og bekymringsløs.

Når hun er bekymret for en eventuell framtid som mor, er det arbeidstiden hun er opptatt av: Hvordan kan man først jobbe dagtid og så kveldstid? Hvordan kan en slik arbeidsrytme passes inn med barnehageplassen? Men er det arbeidstiden dette egentlig dreier seg om? En rekke andre yrker innebærer også at man må jobbe ubekvemme arbeidstider. I industrien, i omsorgsykker og i en rekke servicenæringer jobber man kvelder, helger, helligdager og ferier. Slik sett er ikke skuespilleryrket unikt. Men de begrensede mulighetene til å få vikarer er nok mer typisk for skuespilleryrket. Har man en sentral rolle i et stykke, kan man ikke ringe og be seg fri bare fordi ens barn har influensa, eller fordi det innkalles til konferansetimer. I svært alvorlige tilfeller kan man avlyse en forestilling, men man forsøker å unngå det i det lengste. På den andre siden så vi fra Jakob sin beskrivelse hvordan han tilpasset sin arbeidsdag til familien sin. Man trenger heller ikke lete lenge blant andre yrkesgrupper for å finne personer som i kraft av sitt yrke er mer eller mindre uunnværlige. Flygeledere, lokførere og spesialister ved sykehusene kan alle være i en situasjon der de påfører samfunnet store komplikasjoner ved å ikke møte på jobb. Her finner man nok også personer som strekker seg litt ekstra når det trengs, kanskje særlig hvis det dreier seg om liv og helse. Uansett rammer det langt fle-

re dersom tog eller fly blir innstilt, enn hva det gjør dersom en forestilling blir avlyst.

Man kan derfor stille spørsmål om bekymringene for å kombinere familieliv med teaterliv bare har bakgrunn i den ubekvemme arbeidstiden. Kanskje oppfatninger om at man skal dedisere seg fullt og helt til kunsten, krav til at man alltid skal levere opp mot sin egen tålegrense og alltid være der det skjer, kan være vel så belastende som en ubekvem arbeidstid?

### 3.2.4 ”De skjøne kunster”

Selv om det er en rekke strukturelle årsaker til at arbeidsdagen på teateret oppfattes annerledes enn arbeidsdagen i et annet yrke, synes ikke dette som en tilstrekkelig forklaring på hvordan skuespillerne beskriver sin arbeidshverdag. Det er mye som tyder på at forhold knyttet spesielt til kunstner- eller skuespillerrollen også påvirker dette. Vi skal i dette kapittelet forsøke å beskrive skuespillernes oppfatning av egen yrkesidentitet. Hva vil det si å være skuespiller, hva er det ved denne jobben som gjør den til noe annet enn en hvilken som helst annen jobb, og hvordan definerer skuespillerne seg selv som kunstnere? Kanskje man kan finne noe av forklaringen i dette?

En av de unge skuespillerne ved Teateret, mener arbeidsmiljøet har et annet preg enn på andre arbeidsplasser. ”Det er mer kos” sier hun. Det er mye løsere i formen enn det hun opplevde i en tidligere jobb på en tekstilfabrikk:

Jeg [tror det] har noe med at det er et teater det er snakk om. Ja, ikke den typiske fabrikk som, det er jo en fabrikk, en teaterfabrikk, sånn sett, vi lager jo noe vi òg, vi er glad i det vi gjør. Vi står for det på en måte, ikke bare for pengene, men det er en livsstil. Det er ikke bare et yrke.

Teateret er langt fra en vanlig arbeidsplass, og skuespilleryrket er ikke bare er en jobb. Skuespilleryrket er en livsstil, eller som andre beskriver, det et ”livsprosjekt” eller et ”kall”.

I tidligere undersøkelser har vi også vist hvordan mange kunstnere tolker eget virke i tråd med en karismatisk kunstnermyte, der arbeidet ble sett på som et kall (Mangset 2004, Røyseng m.fl. 2007). Samtidig kan man også tenke seg andre typer kunstnerroller. Kulturøkonomen og billedkunstneren Hans Abbing skisserer for eksempel opp fire ulike ”kategorier” man kan fortolke seinmoderne kunstnerroller inn i, nemlig kunstner-forskeren, den postmoderne kunstneren, kunstnerhåndverkeren og kunstner-entertaineren (Abbing 2002). Abbing har selv tatt utgangspunkt i billedkunstfeltet, men han bruker også eksempler fra andre kunstformer. Hvilke oppfatninger av kunstnerrollen kommer da til syne blant ”våre” utøvende kunstnere?

Som vi så i forrige kapittel, hadde en av skuespillerne opplevd de sosiale kostnadene ved den tette integrasjonen i skuespiller-”familien” og den sterke dedikasjonen til skuespilleryrket. Likevel var det ikke tvil om at hun skulle fortsette som skuespiller. Hun likte arbeidsplassen sin og hadde en god tone med kollegaene, men det var ikke arbeidsmiljøet som først og fremst lå til grunn for yrkesvalget. Det var heller ikke arbeidsmiljøet som gjorde at hun alltid strakk seg litt lenger og jobbet, selv når hun var veldig sliten. Dette fikk vi gode svar på når vi snakket om kombinasjonen av teaterliv og familieliv, og når vi spurte om hun mente det var vanskelig og kombinerer teaterliv med familieliv. Hun forklarte først at det var vanskelig å si stopp selv om selvsagt kunne bremset dette noe. Likevel var det *noe* som gjorde at hun ikke sa stopp. Men hva var det? Visste hun hva dette handlet om?

Ja, altså, det handler vel om ”de skjønne kunster” og et slags kall, på en måte. Jeg kunne ikke gjort noe annet enn å holde på med kunst, ikke sant. Det kunne sikkert ikke noen av de unge heller, men... og så for meg så var det da helt utenkelig å si at... og kjenne etter at jeg ble sliten, for det at på en annen side så blir man jo så fylt av et arbeid også da. [...]Det er spennende, ikke sant, det er mysterier som skal løses, og det er ting som skal knas og formes, og du får brukt hele kroppen din, du løper i trapper og skriker og, sant og si, noen ganger så er det jo nesten terapi også, fordi, for man får jo så jævlig mye ut, ikke sant. Og så er det det gøy. Det er en stor lekeplass når det funker.

For henne handler skuespillerhverdagen om de skjønne kunster. Hun legger ikke skjul på at hun har følt et kall, og at det er det som ligger til grunn for at hun i alle år har gitt litt mer enn hun kanskje har hatt godt av. På grunn av sin fulle og hele dedikasjon til kunsten har hun heller ikke villet lytte til kroppen de gangene den har forsøkt å fortelle at hun driver seg for hardt. Det var derfor hun også har endt opp med sykemeldinger av og til. Samtidig er det interessant at hun også begrunner dette med at hun hører til en annen generasjon. Hun hører til en generasjon der man ikke sa ifra når man ble sliten. Ifølge henne er det ikke slik i dag. De unge skuespillerne er mye flinkere til å si ifra dersom de kjører seg for hardt, hevder hun.

Andre informanter beskriver også arbeidet sitt som noe langt mer enn et vanlig arbeid. Da vi spurte en eldre, mannlig skuespiller, om det var noe han mente var viktig for å forstå hans arbeid, svarte han:

Ja, du var så vidt inne på dette hvorfor man blir skuespiller. Det tror jeg nok er veldig viktig... du merker ganske fort egentlig, om dette her er noe som du dedikerer deg til, eller som du gjør bare fordi at du har lyst til å bli kjent. Det tror jeg er ganske viktig for alle som begynner med dette faget her. At de ikke bare liksom halser av gårde etter en fet filmkontrakt, men at de merker at det ligger noe annet der i bunn. Nei det er en ganske dyp dedikasjon til noe som er... Ja, det er en lang søken etter noe, som jeg sa i stad. Jeg tror *det* er viktig å få fram.

Han ser på arbeidet sitt som noe som krever en dyp dedikasjon eller søken. Det er kunst med stor K, og arbeidet er eksistensielt viktig for ham. Samtidig går det fram at ikke alle skuespillere har den samme innstillingen til jobben. Han legger ikke skjul på at ønsket om berømmelse ligger langt oppe i overflaten.

Det er mange sterke enkeltindivider i teateret. De fleste har sterke personlige ambisjoner med skuespilleryrket, enten det dreier seg om fete filmkontrakter eller utfordrende roller i anerkjent dramatik. Selv om man jobber kollektivt i teateret, vil det også være grunnlag for konkurranse. Dette kommer ikke tydelig fram i intervjumaterialet, men det er flere hentydninger som går i retning av et konkurranseorientert arbeidsmiljø.

Når en av de kvinnelige skuespillerne skryter av det gode arbeidsmiljøet ved Teateret i dag, setter hun også dette opp mot de mer negative sidene ved miljøet. Hun synes det har blitt mindre hvisking og tisking i gangene nå enn før. Når vi spør om hun har noen tanker om hvorfor dette har endret seg, svarer hun:

Kanskje det er jeg som har forandret meg? Det vil alltid være noen som rotter seg sammen, på alle arbeidsplasser tisker og hvisker. Da jeg var ung, syntes jeg det var ubehagelig, noen ganger kunne det nesten oppleves som truende. Jeg har nok forandret meg litt, tror jeg.. De får styre på. Hvorfor skulle jeg oppleve det som truende, tenker jeg?

Hun kommer aldri konkret inn på hva det hviskes om, og hva som gjør at arbeidsdagen kan virke truende. Hun uttrykker bare at det har blitt mindre av det, eller i det minste at hun opplever at det har blitt mindre. I hvilken grad det *faktisk* har skjedd slike endringer i arbeidsmiljøet, er vanskelig å fastslå uten tilgang på diakrone data. Men det er åpenbart at vedkommende har opplevd, og kanskje fortsatt opplever, et snev av en rivaliseringskultur ved Teateret: Selv om man jobber på lag, er det viktig å markere seg selv som skuespiller og som kunstner, slik at man kan få de betydelige rollene.

Man ser også eksempler på slik personlig posisjonering på instruktørnivå. En av de erfarne skuespillerne, kan fortelle om mange karismatiske instruktører:

Det er mange blant de fineste norske instruktørene. Eller mange... men, det er nok [til]at det er verdt å nevne, at de velger seg ut en i ensemblet som de hakker på. Gjerne en litt fersk en. Og, mer eller mindre... litt for å markere seg. Da blir det litt sånn at [skuespillerne] går rundt og tenker, puh, det er ikke meg. Men generelt så skaper det en dårlig stemning, for du lurer på om det er du som får klyveren neste gang.

Instruktørene kan ha et markeringsbehov, og for å fylle dette hakker de løs på en eller flere skuespillere. Dermed oppstår den frykten som den kvinnelige skuespilleren beskrev, frykten for at man skal bli hakket på, rakkert ned på og ironisert over. En slik framferd har den erfarne, mannlige skuespilleren ingen tro på:

Hva skal jeg si, det er på fallende kurs, det er liksom 40-50 pluss som driver med sånt stort sett. Og jeg, har aldri blitt god av å bli skjelt ut. Jeg tror ikke noen ting på det. [...] Jeg har sett det i drift, og jeg har bare sett at folk forsvinner vekk og blir bare livredde, og det er det. Det er mulig det virker på noen, men det er en myte det der om at [man blir god av å bli skjelt ut]. Jeg mener det er en myte, og så til slutt så [sier man at] ”etterpå så takket jeg han for at han hadde vært så hard med meg, fordi at jeg trengte det”. Det tror jeg ingenting på. For det at jeg har sett begge metodene, jeg vet hvilke metode som skaper gode forestillinger. Det er kanskje noen helt få, individuelle forskjeller som gjør at noen trenger å få et spark i ræva. Men stort sett så er det bare noe drit rett og slett. Det er middelaldersk.

Det kan tyde på at den tradisjonelt autoritære og allmektige kunstnerlederrollen fortsatt kommer tydelig til uttrykk innenfor dagens teater, selv om han tar klart avstand fra den og dessuten mener den er på vei ut. Han forteller likevel at flere innenfor teaterverdenen aksepterer slik oppførsel som nødvendig; de mener at det er en form som passer teateret.

Ann Christin Jenssen har skrevet om ”Den tyranniske regissør” i sin hovedoppgave. Hun konkluderer langt på vei med at en slik figur har mistet mye av sin kraft og legitimitet i dag, men at denne likevel ”helliges når han blandes med troen på den unike skaperen, kunstnerisk kvalitet, dyktighet, karisma og forestillingen om ”alt for kunsten” (Jenssen 2009:100).

Selv om mange er kritiske til denne autoritære og allmektige kunstnerlederen, har det vært en felles forståelse av at det er slik det *må* være på teateret. Selv om skuespillere har mislikt det, mener de det likevel må være sånn. Flere av skuespillerstudentene i Mangset (2004) sin undersøkelse gir også uttrykk for en slik offerholdning: På Teaterhøgskolen sliter man seg ut, og til tider er det helt ”jævlig” å gå der. Likevel beskriver informantene denne lidelsen som nødvendig.

Teater er fortsatt tett forbundet med lidenskap. Man er lidenskaplig opptatt av skuespilleryrket, derfor må man også til tider lide for det. På bakgrunn av dette kan man langt på vei fastslå at den karismatiske kunstnerrollen fortsatt lever i beste velgående ved norske teatre. På uli-



ke måter fortolker informantene sine egne historier og sine valg i tråd med den karismatiske kunstnermyten. Til tider er dette så fremtredende at det synes langt viktigere enn strukturelle forutsetninger.

Samtidig er det tegn som tyder på at det går et generasjonsskille her. Når en av skuespillerne fortalte hvordan hun til tider strakk seg for langt, påpeker hun at: ”De yngste skuespillerne er mye flinkere til å si ifra og kjenne etter. De sier det. Det var det ingen som sa før”. Det har altså oppstått en endring i holdninger på teateret ved at det nå er lov å si ifra dersom man ikke har det greit. Vedkommende opplever også at det er mindre tisking og visking i gangene nå enn før, og den erfarne, mannlige skuespilleren trekker fram at unge instruktører ikke har samme markeringsbehov som en del av de eldre. Jakob føler behov for å dempe filmstjernejaget hos enkelte av de nyansatte. Den yngre generasjonen skuespillere yter i så fall større motstand mot det karismatiske kunstnerfellesskapets ”umettelige” krav.

Det meste av dette beskrives som positive endringer. Man har fått en mer avslappet og tryggere holdning til skuespilleryrket, slik at man verken sliter ut seg selv eller andre. Samtidig kan det være et tegn på at Kunsten med stor K har mister noe av sin posisjon, etter hvert som yngre instruktører og skuespillere kommer inn. For det er ikke alle skuespillerne som ser på seg selv som Store Kunstnere. Når vi spør Fredrik, en nyansatt skuespiller i 30-årene, hvor mye skuespilleren påvirker det kunstneriske produktet, svarer han:

Jeg synes jo at skuespillerne kan være litt overvurdert. Så klart, er man dyktig, så får man en rolle til. Men jeg synes en skuespiller i Norge i visse tilfeller tenderer til å overvurdere sin rolle... Og bli en, jeg vet ikke, en slags... Sånn er det kanskje ikke helt på teateret, men i film, sånn som jeg hadde inntrykk av fra England, så var liksom skuespillerne den siste man kontaktet. Da var alt ferdig, da var alt planlagt, og så skulle man bare ha inn en som kunne gjøre det de hadde planlagt. Jeg vet ikke hva som er best jeg, men jeg er tjent med å tenke at jeg er et redskap.

Fredrik har en annen holdning til yrket sitt enn hva hans eldre kollegaer hadde. Først og fremst mener Fredrik han som skuespiller først og fremst er et redskap. Kjennskapet Fredrik har til de engelske forholdene, kommer av at han har sin utdanning derfra. Det kan derfor godt

tenkes at Fredrik har vokst opp i et annet miljø enn det miljøet informantene våre ved Teaterhøgskolen beskrev på slutten av 1990-tallet (Mangset 2004). Fredrik sin holdning til hva teateret skal være, gjenspeiler også en annen holding enn den hans eldre kollegaer formidlet. Han er klar på hva han mener er den viktigste målsetningen til Teateret:

Tilby bra, ja engasjerende og bra underholdning.

**Intervjuer:** underholdning?

Det er jo en form for underholdning. [...] Jeg er mer i underholdningsverdenen. Jeg er kanskje ikke så mye på det seriøse, jeg er ikke den mest alvorlige skuespilleren som finnes, tror jeg. Så jeg trives veldig godt så lenge folk har det gøy i teateret.

Fredrik er mest opptatt av at folk skal ha det gøy på teater. Teateret skal produsere underholdning som er både engasjerende, kvalitetsmessig bra, og som sørger for at folk har det gøy. Hva så med kunsten? Skal ikke teater også være kunst?

**Intervjuer:** Du identifiserer deg ikke med begrepet ”kunst” knyttet til teater?

Jo, det gjør jeg, men jeg synes jo humor er kunst. Og underholdning er jo til tider veldig høy kunst, synes jeg. Det kan det være.

Fredrik er ikke redd for å beskrive det han arbeider med, som kunst. Samtidig vil han argumentere for at kunstbegrepet ikke bare skal kunne brukes om ”seriøst” teater, men at en rekke former for underholdning og humor er god kunst. Likevel har Fredrik en klar formening om at ikke all underholdning eller all humor er god kunst.

Det må jo treffe på en spesiell måte, og det må jo være noe som... altså først og fremst bør det være aktuelt, det bør ha en aktualitet i seg, som gjør at kanskje du sitter igjen med noe litt mer da, enn å bare ha sett på fjas i noen timer. Men det synes jeg ofte... kanskje jeg ikke har et... jeg føler det er vanskelig å forklare det her og nå.

Selv om man beskriver teater som underholdning, vil Fredrik fortsatt holde fast ved at noe er kunst og noe er ikke kunst, og at det finnes kvalitative vurderinger av dette. Dersom man tar utgangspunkt i Ab-

bing sine beskrivelser, kan Fredrik passe inn i flere. Han ser på seg selv som et redskap og er på den måten opptatt av håndverksdimensjonen ved yrket. Som skuespiller mener han ikke først og fremst at det er hans oppgave å skape den gode kunsten, men at han bør gjøre en god jobb som skuespiller og dermed bidra til at produktet blir best mulig.

Samtidig er Fredrik opptatt av underholdningsdimensjonen ved teateret. Han vil underholde sitt publikum i tråd med beskrivelsene av kunstner-entertaineren. Han er også bevisst på at underholdning ikke må undervurderes og utelates fra kvalitative vurderinger. Om dette er – som Abbing skriver – fordi vedkommende vil profitere økonomisk på en opphøyd forestilling om kunst, synes likevel ikke så klart.

Fredrik er ikke alene om å mene at teateret skal formidle underholdning. Lars er et par år eldre enn Fredrik. Han mener at ”hovedmålsetninga til teateret er vel å bli den beste, mest komplette underholdningsopplevelsesleverandøren i [byen]”. Lars tar underholdningsbegrepet i bruk, og ikke nok med det, han parer det med opplevelse – et annet belastet begrep i kunstens verden. Samtidig som han spesifiserer at teateret skal være kvalitativt best og favne bredest:

Du skal levere godt barneteater, god dramatik, farser, komedier, klassikere, moderne teater, musikaler, altså så mange sjangere som mulig. Sånn er det jo... Dette har de jo begynt med, eller de har holdt på hele tiden. Man leverer ganske bredt, i motsetningen til for eksempel Chateau Neuf og Chat Noir og sånn så er det jo bare sånn farseting hele tiden. Men her skal det være mye bredere repertoar.

Også Lars har en klar holdning til at Teateret skal være noe mer enn det de kommersielle scenene i Oslo er. Lars forklarer ikke dette ved å vise til kvaliteten, men ved å vise til bredden. Showteatrene spiller kun farser, mens Teateret sin oppgave er også å spille en rekke andre sjangere. Det er heller ikke bare unge skuespillere som har en slik holdning til skuespilleryrket og til teateret. Også teatersjefen trekker fram underholdningsaspektet når han sier at: ”Jeg vil nesten gå så langt som å si at alt godt teater skal underholde”. Samtidig er han klar over hvilke konnotasjoner begrepet gir for mange, slik at når vi snakker videre om teaterets målsetning, tilføyer han: ”Underholdning er et ord jeg vil holde unna i den sammenhengen, for det er så belastet på en måte. For det

høres bare ut som tanketom underholdning, og det er ikke det jeg mener”. Selv om humor, ifølge Fredrik, også kan være kunst, er det noen nyanser som informantene synes det er vanskelig å sette ord på. Dette kan gjenspeile et behov for å gjøre teateret litt mindre høytidelig ved å bryte ned hierarkiske skiller, eller det kan gjenspeile et behov for å løfte humor og annen underholdning opp som noe kunstnerisk høyverdig. Dette kan igjen gjenspeile et behov for å demokratisere kunstbegrepet.

Vissheten om Kallet og Kunsten (begge med stor K) fungerer ikke bare som en motivasjon for skuespilleryrket. Det er også nødvendig å forholde seg til dette av rent karrieremessige årsaker. Lars har en svært bevisst holdning til hva man må passe seg for i arbeidet med å skape en skuespillerkarriere:

Det er to ting man skal passe seg for når man kommer fra utlandet og liksom vil bli etablert som seriøs skuespiller. Det ene er å ikke bli kjent som noe sånn reklameansikt. Og det andre er at... [man blir eksponert gjennom TV-såpe]. Nå har det skjedd mye på de åtte årene da. Det har faktisk det. Du ser det er mye mer legitimt nå, og jobbe i Hotel Cæsar, men en skal passe seg litt for det, for å bli kjent gjennom Cæsar, så er det kanskje ikke fult så lett. Det er ikke sikkert teatersjefene, eller filmprodusentene vil ha han eller hun fra Cæsar til å spille Hamlet. Og jeg tenkte. Jeg har lyst til å vise hva jeg kan. Jeg vil ikke bli eksponert. Så jeg fikk tilbud om en stor rolle der [Hotel Cæsar], eller fast karakter da. Men det sa jeg nei til.

Det er altså en rekke feller man kan gå i dersom man ofrer seg for mye til ”børsen” i stedet for ”de skjønne kunster” i begynnelsen av karrieren. Dette var noe Lars visste allerede før han begynte teaterstudiene.

Jeg visste det før jeg dro, at det er veldig mange som går den veien og prøver å bli skuespiller gjennom å selge seg gjennom reklame, også blir du veldig fort forbundet med det produktet da. Man blir veldig... Du så Trond Fausa Aurvåg hvor lenge han måtte slite med den jobben for banken. Etter at han hadde tatt en treårig teaterutdannelse og gjort masse bra, så står det et svært oppslag i Se og Hør etterpå: Bankgutten har blitt seriøs, ikke sant. Det kan henge ved deg da, og det er kjipt.

Lars refererer til skuespilleren Trond Fausa Aurvåg, som ble kjent for mange da han spilte i en rekke små reklamefilmer for DNB-NOR. Han hadde da allerede spilt i en rekke filmer og vært med i mange teateroppsetninger. Men mange husket han, ifølge Lars, best som ”bankgutten”. Reklamefilmer gir liten kredibilitet, noe som avspeiler kulturlivets velkjente tilbøyelighet til å ”avvise økonomien”, jf. Bourdieu (1996) og Abbing (2002). Tidligere var det åpenbart også problematisk for seriøse skuespillere å delta i TV-såpe, for eksempel Hotel Cæsar. Men Lars er ikke like sikker på om det fortsatt er slik. Hotel Cæsar er et interessant eksempel i så måte. En rekke etablerte og anerkjente skuespillere har spilt i serien i løpet av de snart tolv årene den har blitt vist på TV. Slik sett har kanskje serien vært med på å bryte ned tradisjonelle skiller mellom høyverdig kunst og billige såpeserier. Samtidig synes tidsdimensjonen å være viktig i denne sammenheng. Altså hvorvidt man jobber i såpeserien før eller etter man har fått anerkjennelse som skuespiller. Dette kunne absolutt vært gjenstand for ytterligere studier. Når vi i denne sammenhengen ser på hvordan skuespilleren argumenterer, er det også relevant å spørre seg hvorvidt negative holdninger til blant annet Hotel Cæsar er begrunnet i seriens kvalitet, såpeseriers plassering i smakshierarkiet, eller om det snarere er begrunnet i en strategisk karrieretenking der dette er en dårlig investering. Dessverre gir ikke det empiriske materialet noe godt svar på dette. Vi fant for øvrig tilsvarende grensemarkeringsdilemmaer i forhold til reklame- og TV-såpeeksponering i undersøkelsen av kunststudenter (deriblant skuespillerstudenter) i 1998 (Mangset 2004:181-90).

Teateret beskrives av mange som en annerledes arbeidsplass og skuespilleryrket beskrives som mer enn et yrke. Dette preger det sosiale arbeidsmiljøet på flere måter, mener informantene. Samtidig er det en rekke myter som finnes på feltet, og som skuespillerne lett fortolker sine erfaringer og tanker i tråd med. Denne dobbeltheten trekker Henning fram. Henning er informasjonssjef ved Teateret og kom dit fra en jobb i kommunen. Hans møte med kulturfeltet var til tider i tråd med forventningene, og disse forventningene vet han også å utnytte som informasjonssjef:

Også handler det jo om kulturfeltet da. Som det skal være litt galenskap i. Det gjør jo ingenting om en regissør hisser seg opp under pressevisningen. [Det] gjør ingenting om det er litt skandale. **Intervjuer:** Er det bra mener du, sånn informasjonsmessig? Jeg sier ikke at det er bra, men det er ikke direkte negativt heller. Det skal være litt sånn... eller det kan godt være litt temperament. Og det skal vi ikke være redd for å vise i det kunstneriske virke. Egentlig er det bare bra. Det gjorde ingenting at regissør "Bjørn Tordsson" hadde et sånt anfall under pressevisningen på "En Folkefiende", og det var ikke noe sånt oppvaskmøte etterpå det. Sånn var det gjort, det var det. Kom i avisen etterpå.

Som informasjonssjef har Henning en klar forestilling om hvordan ting "skal" være. Publikum og presse har forventninger til at det skal være temperament i teateret, og de gangene dette oppstår, skal man ikke være redd for å vise det offentlig. Ifølge Henning tar man heller ikke opp slike hendelser internt og gir det konsekvenser. Det er dermed akseptert innenfor (vel å merke) det kunstneriske virket at det er litt galenskap og temperament. Det synes dermed viktig for teateret å vedlikeholde noen av de mytene som verserer på feltet.

Vi har altså sett at den karismatiske kunstnermyten på mange måter kan innvirke på skuespillernes yrkeshverdag. I neste kapittel skal vi se hvordan denne myten også kan forsterke en belastning mange skuespillere opplever, den lønnete lediggangen.

### 3.2.5 Roten til alt ondt

En fast jobb ved et institusjonsteater er drømmen for svært mange skuespillere. Etter kanskje å ha fungert på et omskiftelig og til tider svært utrygt jobbmarked kan man endelig se på framtiden som relativt trygg. Man kan få lån, og man kan etablere seg i vissheten om at man har arbeid der man bor, i flere år framover. Men selv om den økonomiske framtiden er sikret, er man ikke garantert sysselsetting. Det er produksjonene som avgjør personalbehovet. Slik sett er man ikke sikret mer jobb enn det man hadde tidligere. Dermed kan man også oppleve (lønnet) lediggang som fast ansatt:

Arbeidsmiljøet fungerer alltid best hvis alle har noe å gjøre. Selvfølgelig. Det er der du kommer inn på det at vi må ha et ansvar for hverandre også. Være flinke til å oppmuntre hverandre, snakke sammen om ting, det blir som en familie.

Igen ser vi at familiemetaforen blir brukt. Denne gangen for å fortelle hvor viktig det er å oppmuntre de som ikke får de beste rollene. Ifølge Jakob, den eldre, erfarne skuespilleren, er arbeidsmiljøet best når alle har noe å gjøre, og dermed når alle har en tilstrekkelig selvtillit. For slik er det ikke bestandig. Han forteller om flere tilfeller fra eget virke som tillitsmann, der skuespillere ikke har fått tilstrekkelig oppmerksomhet.

La oss si at hvis du går rundt og har fire replikker i et stykke, gjentatte ganger. [...] Du får aldri mulighet til å utvikle noe i deg selv. Og særlig hvis det er en skuespiller som har potensialet til å gjøre mer. Det er som å sitte bakerst i klassen med hånden oppe hele tiden. Du blir aldri sett.

Selv om mange er fast ansatte og slik sett ikke i nevneverdig grad trenger å bekymre seg for å miste jobben, er det, ifølge Jakob, en stor belastning å føle at man ikke får de mulighetene man kanskje fortjener. Når man har kjempet en hard kamp for å nå fram til en skuespillerkarriere og kanskje hatt flere større roller som ung, kan det være svært belastende å føle at man ikke er til nytte lenger. Dette kommer Jakob inn på igjen når det snakkes om fysiske og psykiske belastninger i skuespilleryrket:

Den største belastningen er de som går arbeidsledige og ikke får muligheten til å jobbe og spille. [...] altså for å gå til det ekstreme så er det klart at det er to eller tre kanskje på det huset her som får veldig lite å gjøre. Og for dem er det en belastning. Fordi man brenner inne med alt dette her, ikke sant. De ser på de andre rundt seg.

Selv om det sosiale miljøet på Teateret framstilles som godt, er det nok ikke alle som føler seg like inkludert i det. Dersom man som fast ansatt over lengre tid ikke får roller, blir det vanskeligere å glede seg over andres suksess. Jakob forklarer dette blant annet med at man ”brenner inne” med alt. Man får ikke ”bekjent sine synder”, som Jakob fortalte i

forrige kapittel. Slik kan man ane at mange skuespilleres forståelse av egen kunstnerrolle gjør det ekstra belastende å ikke få jobb.

I et tett, gjennomiktig arbeidsmiljø blir denne lediggangen ytterligere synlig. Petter, en annen erfaren, mannlig skuespiller, forteller at de ”jobber sammen med andre hele tiden, og du jobber under forhold hvor du på en måte, folks gode og dårlige sider blir tydeligere eksponert enn i en del andre settinger”.

Dermed vil alle se hvem som får tillit i gode roller, og hvem som blir avspist med statistroller, eller i verste fall hvem som gjentatte ganger ikke kommer med på en produksjon. Er man i en slik situasjon, henger man ikke på teateret fra morgen til kveld, slik den unge skuespilleren beskrev det, snarere det motsatte. Jakob forteller:

De har en tendens til å usynliggjøre seg selv ved ikke å være så mye her. For eksempel. For de føler at kanskje de blir sett på, på en bestemt måte eller, det tror jeg ikke de blir. Men det er klart at når noen kjekkaser går og ”hæhæ”, gjennom gangen, og så kommer kanskje den som ikke har gjort noe ordentlig på et par år, gående da. Så vil han eller hun automatisk føle seg mye mindre enn de som går der.

Det er nådeløst å gå ledig slik Jakob beskriver det. Dersom man opplever skuespillervirket som et kall i tråd med den karismatiske kunstnermyten, og dersom man gjennom karrieren har gitt av seg selv og ofret alt for Teateret, synes dette som en svært stor belastning.

### 3.2.6 Det er jo bare menn med

Selv om man også på andre arbeidsplasser opplever at enkelte medarbeidere faller utenfor, er det enkelte strukturmessige sider ved teateret som gjør at enkelte faller utenfor. Her er kjønn en viktig faktor. I Teateret er det til enhver tid stykkene som settes opp, som bestemmer hvilke rollefigurer man trenger. I den greske antikken spilte menn også kvinnerollene, og i nyere teaterstykker (særlig barneteater) spiller ofte kvinner manns- eller gutteroller. Slik sett vil det alltid være en vurdering hvor nøyaktig man skal være når man rollebesetter et stykke. Likevel velger teatrene som oftest og være tro mot kategoriene alder og



kjønn. Dette er noe de har i tankene når de setter opp repertoaret, men samtidig vil det være en avveining hvor mye man skal vektlegge dette i forhold til andre ting i repertoarleggingen. Gunhild jobber som dramaturg ved Teateret. Hun har også lang fartstid fra teaterfeltet og beskriver denne problemstillingen.

Vitsen er i hvert fall at ingen skal gå arbeidsledig. Og så forsøker man å fordele de større og mindre tingene jevnt over. Men det er klart at av og til så blir det nok en skjev fordeling, altså dette at menn / kvinner, stykker med kvinneroller i forhold til stykker med menn, hvor godt passer vi på det? Plutselig velger vi et stykke fordi det er bra, og så viser det seg at det er jo bare menn med.

Den skjeve kjønns- og alderfordelingen er en kjent problemstilling i teateret. Et teater er en av få arbeidsplasser der man bevisst velger å ta hensyn til kjønn og alder når man engasjerer noen. Normalt blir slikt sett på som diskriminering, men på teateret er det valget av stykker som avgjør hvilke egenskaper de ansatte må ha. Et kjent dilemma og et tilbakevendende tema for diskusjoner er at det er vanskelig å sysselsette kvinner som har passert 40. Menger (1997) har påpekt at mannlige og kvinnelige skuespillere står helt ulikt når de går inn i skuespilleryrket. Kvinnene har en kortere karrierehorisont, der rollene er færre og konkurransen større. Dette trekket, som Menger registrerte i sin franske studie, synes å ha like stor gyldighet i Norge. Petter beskriver dilemmaet:

For eldre damer så er det rett og slett... verdensdramatikken er sånn at det er skrevet færre roller for eldre damer enn det er for de andre alderskategoriene og kjønnskategoriene.

Dette er ifølge Petter en kjent sak i teaterverdenen, noe ikke minst de det gjelder, er smertelig klar over:

Det er på en måte en premiss som alle vet om. Nationalteatret har jo en bunsj med isolert sett kanongode skuespillere over 45 år. Men de gjør kanskje en, maks to produksjoner i løpet av et år. Mens vi gjør... hva skal jeg si. Jeg har gjort minimum tre, ofte fire og noen ekstreme sesonger fem produksjoner i løpet av en sesong. Det er både fordi det er her, men også fordi du er i en alder hvor det finnes flere oppgaver.

Oppgavene varierer med alderen og ikke minst i forhold til om du er mann eller kvinne. En rekke teaterstykker trenger unge, gjerne vakre kvinner. I dette segmentet finnes det mange gode og store roller. For unge, nyansatte skuespillere finnes det mange tilgjengelige roller. Dermed blir man også attraktiv. Etter hvert som man blir eldre, begynner man å spille eldre kvinneroller. Disse er det langt færre av, og rollene er ofte mindre betydelige. Her er det også verdt å merke seg at utvelgelsen av rollene gjøres på bakgrunn av hvor gammel man ser ut, ikke bare på bakgrunn av reell alder. Slik sett kan mange oppleve et indirekte press om å holde seg ung. Det finnes likevel noen grep man kan gjøre for at denne gruppen kvinner skal få noe å gjøre. Gunhild, dramaturgen, forteller:

Det er klart spiller du Euripides med Trojanerinner og sånt, hvis du velger det, så har du jo så å si bare kvinner. Det kan man gjøre, og det er klart man må tenke på det. For all del, det høres jo ut som vi ikke tenker på det, men det er klart at vi veier for og imot .

Trojanerinnen er, ifølge Gunhild, et stykke man bevisst kan sette opp dersom man vil engasjere de kvinnelige skuespillerne. Her finner man fire store kvinneroller. Tilsvarende løsninger trekker Petter fram:

Det var et stykke her som kom for en ti femten år siden, som gikk som en farsott over hele Europa, og i hvert fall over hele Norge, som heter Seinsommerdansen. Da var det altså fem søstre i alle aldre. Og alle teatersjefer hiver seg frem. For da kan du få gitt en godbit til... Fem eldre ugifte søstre som bor alene på landsbygda i Nederland, da får du liksom matet de damene en stund, og så blir alle glade.

Det er altså ikke bare kunstneriske vurderinger som ligger til grunn for repertoarvalget. Opprettholdelse av et godt arbeidsmiljø kan også være et viktig aspekt, og da er den viktigste oppgaven å sørge for at alle har noe å gjøre.

Dette synes absolutt som et sentralt dilemma for institusjonsteatrene. På den ene siden er man svært opptatt av til enhver tid å levere de beste bidragene til scenekunsten og derfor i minst mulig grad la seg begrense av ytre forhold. Ut ifra en slik tankegang vil det optimale være å kunne

velge stykker kun på bakgrunn av kunstneriske (og eventuelt økonomiske) vurderinger. Når man så skal rolle sette stykkene, vil det vært naturlig å velge skuespillere fra øverste hylle i forhold til de som passer best til hver enkelt rolle. Men, som vi har sett i dette kapitlet, vil en slik framgangsmåte være vanskelig på et institusjonsteater med faste ansatte. Det ville for det første vært en dårlig bruk av ressurser ved at man ikke utnytter dem som likevel hever lønn. Det ville for det andre utsatt flere av de ansatte for tunge belastninger som igjen kunne medført kritikk fra fagforeningene. Sist, men ikke minst, vil det, som flere av informantene påpeker, resultere i et dårlig arbeidsmiljø som igjen påvirket den totale kvaliteten. I argumentasjonen omkring dette er imidlertid erfaring som en ressurs fraværende. I andre jobber trekkes dette ofte fram når man argumenterer for å ivareta eldre medarbeidere.

Den belastende lediggangen er altså et viktig trekk ved skuespillerjobben. Men det er også andre sider som kan være belastende. Vi skal nå se på fysiske og psykiske belastninger på Teateret.

### 3.2.7 Fysiske arbeidsbelastninger

Som vi har sett, påvirker utvelgelsen av repertoar skuespillernes hverdag på mange måter. Det kan også medføre fysiske belastninger. Enkelte forestillinger innebærer få fysiske anstrengelser, andre stiller store krav til skuespillernes fysikk og kan resultere i belastningsskader og ulike uhell.

Irene har ført år bak seg som skuespiller. Hun har ingen problemer med å eksemplifisere hvilke fysiske arbeidsskader man utsettes for:

Ja, vi slår oss. Det kommer jo an på forestillingene, men noen forestillinger er jo fysisk veldig utfordrende. Og det slår gjerne slik [ut] at du får vann i kneet, og [blir] skjev i ryggen, og får vondt i korsryggen og får dårlige skuldre, og betennelse i ankelen og forstuer beinet, fordi du kan jo også, som alle andre arbeidsgrupper så kan du jo simpelthen være ute for uhell. At du kolliderer i full fart med en scenearbeider og faller og... Noen brykker beina sine på scenen og spiller videre. En venninne av meg gjorde det. Hun viste ikke at hun hadde brukket det, men hun brakk det og spilte forestillinga ferdig. Det er tøft, det skjer flere ganger.

Det er ikke måte på hvor mye man kan komme ut for som skuespiller. Irene trekker fram en rekke skader man kan pådra seg. Samtidig nevner hun også at man som i alle andre yrker kan være utsatt for arbeidsulykker og skader. Når Irene forteller om venninnen sin, ser vi likevel at det er sider ved det fysiske arbeidsmiljøet ved teateret som er spesielt for yrket. Når en skade eller ulykke først inntreffer, kan man ikke sette seg ned, eller ta fri resten av dagen. Man kan heller ikke gjøre som i fotballen og rope på en innbytter. Skuespillerne preges således avasketiske og selvoppofrende holdninger. Slike holdninger finner man flere eksempler på. Lars, som er midt i trettiårene, forteller at:

Hvis man er syk, for å si det sånn, for det er jo ekstremt høy terskel da. [...] Jeg har, bank i bordet, aldri avlyst en forestilling. Og jeg har vært ordentlig syk. Jeg har hatt 40 i feber og sånn, det har rista. Jeg har måttet holde oppkastet i munnen og knytte meg sammen og vært inne og spydd på sidescenen og gått inn [for] å spille igjen.

Holdningen til Lars er helt klar: Man avlyser ikke en forestilling bare fordi man er syk. Dette er en holdning som blir lagt merke til også blant de eldre skuespillerne. Når en av disse forteller at de unge skuespillerne på Teateret har en sunnere holdning til arbeidet enn det hun selv hadde, korrigerer hun dette ved å påpeke at:

Det er en høy arbeidsmoral altså. Og det er ikke sånn at de [unge skuespillerne]... Det er ikke noen pingler vi har her på huset. De går på jobben, og de har spilt med 40 i feber altså. Jeg synes nesten det er på grensen til... jeg synes det er farlig. Jeg blir engstelig. På den annen side, jeg tar aldri tempen hvis jeg føler meg dårlig. Aldri!

Om det er Lars hun henviser til, vet vi ikke. Hun synes likevel at en slik arbeidsmoral er på grensen til det uforsvarlige. Samtidig påpeker hun at hun selv heller aldri sjekker hvor syk hun er. Når man har en forestilling man skal gjøre, skal ikke en skuespiller ta hensyn til helsa si. Dette er et ideal som lever videre på tross av at hun mener de unge har et sunnere forhold til yrket i dag enn da hun var ung. Fortsatt så står man på og gir seg ikke før man absolutt må. Når vi spør Lars hva som

skal til for at man avlyser en forestilling, forteller han at det nesten må en dødsulykke til for at det skal skje:

Det var jo en kollega av meg som fikk et illebefinnende under en forestilling. Lå og rista, og da selvfølgelig går det jo ikke an å gjøre noe med det. Det skal noe sånt til. Det hjelper ikke å ha feber eller influensa altså. Man skal være skikkelig, skikkelig sjuk. Det er vel som regel sånn at man sier at hvis du klarer å stå, så klarer du å spille, uansett.

En av de andre skuespillerne fortalte også om en avlysning da hennes sønn ble syk og sendt på sykehus. Den gangen var denne skuespilleren gift med en annen skuespiller, og både hun og mannen skulle spille forestilling den kvelden. ”Da bestemte de faktisk å avlyse en av forestillingene. Og det ble hans forestilling som ble avlyst, så han var på [sykehuset] med gutten”.

Hvis vi går tilbake til Irene igjen, har hun flere eksempler på fysiske arbeidsbelastninger knyttet til skuespilleryrket. Enkelte av dem kan knyttes direkte til det å jobbe som skuespiller:

Og så har du selvfølgelig... Du kan ha roller som er stemmemessig så utfordrende, at du sliter med å reparere den. Så jeg gjorde en rolle og skrek så fælt, og jeg ville det skulle være rått, så jeg var forsiktig med å varme opp. Det skulle jeg jo ikke gjort.

I et forsøk på å gjøre karakteren sin så god som mulig brukte Irene stemmen sin bevisst feil og sto i fare for å ødelegge den. Hun forteller videre at ”min sangpedagog fortalte meg seinere at hun trodde stemmen min var ødelagt for alltid”.

Irene sin stemmebelastning var et direkte utslag av hva forestillingen krevde, eller rettere sagt hva Irene mente den krevde. Slike belastninger er det flere eksempler på. Lars forteller at hva slags roller man får, virker inn på ulike måter:

Plutselig får man en rolle der man skal gå på styler i nedoverbakke. Så får man kjempevondt i knærne eller anklene, eller [man skal] hoppe på trampoline eller noe sånt noe. Det er ikke noe problem, men det kan være en belastning rent fysisk. Ting man må gjøre. Eller at man aldri får lov å bestemme hvordan

man skal se ut på hodet for eksempel. Jeg tror jeg har hatt mitt eget hår og min egen sveis én gang siden jeg kom hit for fire år siden. De farger det og klipper det og holder på. Det er ikke noen belastning da, men det bare hører med liksom.

Også Lars sin beskrivelse av teaterhverdagen forteller at det er en rekke fysiske anstrengelser man må være med på når rollen krever det. Interessant er det også at han trekker fram hvordan de "holder på" oppe i håret hans. Han sier selv at dette ikke kan ses på som en belastning. Men siden han trekker det fram, og siden han også husker den ene gangen han selv fikk bestemme over utseendet sitt, er dette noe han har tenkt på. Selv om dette aldri vil komme med i en HMS-statistikk, forteller det likevel en del om skuespilleryrket. Det er flere sider ved en slik jobb som man ikke kan avgrense til arbeidstiden. Når en rolle krever det, er Lars pent nødt til å la frisørene og sminkørene herje fritt med kroppen sin. Dette er ikke ukjent for skuespillere. For noen år siden kunne vi lese om skuespiller Anders Baasmo Christiansen som gikk drastisk til verks for å tilpasse seg sin rollefigur. I en artikkel i VG kunne man lese: "I et halvt år har skuespilleren Anders Baasmo Christiansen (28) langet inn med øl, pølser og sjokolade for å nå opp i akseptabelt forfallent vektnivå på +100 kg for tittelrollen i «Fatso»"<sup>23</sup>. Baasmo Christiansen lot det gå på helsa løs for å tilpasse seg sin rollefigur. Det samme kan ikke sies om Lars, men felles for dem begge er likevel at de stiller sin kropp til disposisjon. De selger ikke bare sin arbeidskraft, de selger også sin kropp og deler av sin identitet.

I mange yrker er det reglementer for bæring av uniform og for hvordan hår, sminke og smykker skal bæres. I uniformsreglementet for politi- og lensmannsetaten heter det blant annet: "Hår og skjegg skal være velpleiet og holdes innenfor moderate former"<sup>24</sup>. Det stilles krav til at for eksempel frisyre holdes innenfor moderate former. Men innenfor en slik begrensing er de ansatte frie til å velge den frisyren de selv vil etter hvordan de vil framstå som individer. Denne friheten er ikke av ubety-

---

<sup>23</sup> <http://www1.vg.no/film/artikkel.php?artid=224962> (lesedato: 10.03.09)

<sup>24</sup> [http://www.pdmt.politiet.no/publikasjoner/reglement/politi/600000\\_police\\_dress\\_regulations/index.htm](http://www.pdmt.politiet.no/publikasjoner/reglement/politi/600000_police_dress_regulations/index.htm)

delig verdi i dagens samfunn, noe som gjenspeiles i flere debatter som har kommet opp når arbeidsgiver i for stor grad har villet styre de ansattes utseende. Det dreier seg om den enkeltes personlige identitet, noe de fleste vil ha en viss kontroll over.

En slik nær tilknytning mellom kropp / hår og identitet kan på den annen side kanskje være grunnen til at man er svært tolerant når det gjelder dette blant skuespillere. For hvis man går rundt med et hår som noen har tuklet litt mye med eller en kropp som veier litt for mye, er det jo også en bekreftelse av vedkommendes identitet som skuespiller. Slik sett kan Lars sin beskrivelse eller Baasmo Christiansen sin fortelling være vel så bekreftende som ødeleggende for deres identitet.

De fysiske helseutfordringene på teateret er altså tett knyttet til den rollen man skal spille. Samtidig er det også spesielt for teateret at når ulykken først er ute, skal det svært mye til for at man avbryter forestillingen, setter inn en vikar eller avlyser oppsetningen. For, som Queen og Pink Floyd synger: *The show must go on!*

### 3.2.8 Psykiske arbeidsbelastninger

Selv om skuespilleryrket medfører ulike fysiske belastninger, er det på det psykiske planet man finner de største belastningene. En av skuespillerne forteller:

Det har vært ganger hvor jeg har tenkt sånn at jeg synes nesten at det er litt umenneskelig. Hvor jeg har rett og slett nesten hatt et sammenbrudd. Skjønner du? Hvor jeg har vært så sliten at jeg har, av selve livet vil jeg tro, at jeg har lurt på om jeg skulle klare å spille i det hele tatt. Jeg har grått så mye at jeg har mistet kontrollen, ikke sant. Akkurat fått samlet hele meg sammen til en sånn... og tørket opp og satt på ny sminke og kommer ned på, hvor kroppen rett og slett faller sammen fordi du gråter så mye.

Showet må fortsette også om man er psykisk utslitt. I løpet av sin skuespillerkarriere har vedkommende flere ganger følt at han har slitt seg ut, men likevel gått på scenen. Et unntak i så måte var for ti år siden da han ble sykemeldt i et halvt år. Den gangen ble det for mye. For som han fortalte: ”Jeg var så sliten at jeg grein på vei til jobb og grein på vei

hjem. For jeg hadde ingen ting igjen”. Skuespilleren var da redd for ikke å komme seg på beina igjen, men det gjorde han. Skuespilleren er en av dem som fortolker sitt yrke sterkt i tråd med den karismatiske kunstnermyten. Denne drivkraften gjorde at han slet seg ut, men det var også denne drivkraften som motiverte han til å gå tilbake til teateret.

Prestasjonsangst er også en utbredt psykisk belastning. Omfanget av dette varierer veldig fra skuespiller til skuespiller. Oda, en ung skuespiller, forteller at: ”Det er jo et visst press, et forventningspress, det er jo hvordan du ser på det selv”. Oda selv har ikke merket så mye til dette, men som hun påpeker seinere, så har hun ikke hatt noen store roller der ”du på en måte føler at det er du som drar lasset, ikke sant”. Petter, en eldre og erfaren skuespiller, har heller ikke slitt med angst. Det han av og til har følt i forkant av en premiere og liknende, vil han heller omtale som press. Det kan ta på, men han vil ikke omtale det som en belastning.

En av de eldre skuespillerne kan derimot fortelle om flere hun har kjent gjennom sitt lange teaterliv, som virkelig har fått kjenne prestasjons- og sceneangsten.

Og så har du de som faktisk får sceneangst. Det skjer også. De kan ikke mer å stå på en scene. Og det er vel sannsynligvis; de får en panikkangsttype, tror jeg. En veldig god venn av meg, en strålende skuespillerbegavelse, han fikk det. Han fortalte meg det nylig, at det var derfor han holdt opp som skuespiller.

Vennen til skuespilleren fikk sceneangst og klarte aldri å stå på en scene igjen etter det. Ifølge henne hadde dette bakgrunn i et møte med en instruktør som tok knekken på ham.

Han sa at han fikk dødsangst. Han kunne ikke stå på scenen. Og har aldri gjort det siden.

Vedkommende kjente også en annen person som fikk angst og måtte gi opp skuespilleryrket. Selv hadde hun aldri vært videre plaget med dette, men hun hadde møtt andre psykiske utfordringer som hadde plaget henne over kortere perioder:



Jeg gjorde en forestilling. Første scenen der er en voldtektsscene. Da våknet jeg om morgenen og var sjuk. Da var jeg kvalm helt til jeg var over den første scenen, da begynte jeg å roe meg. Skjønner du? Og da vi var ferdig med den forestillingen, som var en kjempesuksess, så var vi skuespillere så lykkelige, for det hadde vært en sånn belastning på oss alle sammen.

Vi var tidligere inne på at enkelte forestillinger kunne være mer fysisk belastende på skuespillerne enn andre. Slik er det også på det psykiske området. Ifølge den eldre skuespilleren var stykket av en slik karakter at hun ble kvalm med tanke på å spille stykket. I dette tilfellet var innholdet i stykket så følelsesladet at det derfor kostet skuespilleren mye å gå inn i rollen. Dette er en side ved yrket som ifølge en av de mannlige skuespillerne alltid vil være til stede:

Noen ganger så må du tørre å dukke under også. For å komme under huden på en eller annen karakter så må du gå ganske dypt. Og da får du søvnløse netter. Og du drømmer, og du kaver og baler med det, du går inn i egen angst hele tiden. Men det er en del av yrket. Du må tåle det. Du må tåle det på en måte. For når du kommer til premieren, og du begynner å spille, så merker du at du får igjen for det du har investert i, i de nettene hvor du bare har ligget der og tenkt.

Ifølge vedkommende er det svært vanlig at det i større eller mindre grad knytter seg psykiske belastninger til å jobbe intenst med en rolle. Likevel er dette noe han mener er en nødvendighet. Skuespilleryrket krever at du tør å gå inn i rollen med hele deg, og at du er villig til å investere både søvnløse netter og mye hard tankevirksomhet i rollene. Når du så skal stå på scenen og spille ut din rolle, krever dette også sitt:

Det å være skuespiller er på en måte et skriftemål, men du gjør det overfor en full sal, så bekjenner du dine synder, og det må du være ærlig på. For hvis ikke du er ærlig på det, så blir de ikke med på det du holder på med. Og da må du også være ærlig mot deg selv, og da kommer du i den fasen når du tenker, herregud, dette orker jeg ikke, jeg må gi opp. Men så er det som du sier, nei, søren. Så det er klart at det er en belastning. Men den største belastningen er de som går arbeidsledige og ikke får muligheten til å jobbe og spille.

Det er mange religiøse metaforer i skuespillerens beskrivelse. Når man jobber som skuespiller, må man være villig til å ofre alt for kunsten. Du må gå inn i det med kropp og sjel, med angst og smerte. Når han så står på scenen foran en fullsatt sal, forklarer han hvordan han bekjenner sine synder. Han påpeker også at han må være ærlig, og at publikum avslører han dersom han ikke er det. Selv om skuespill nettopp er et spill, der man gir seg ut for å være noen annen, og der man forsøker å overbevise publikum til å tro på denne ”løgnen”, mener han likevel at man må være ærlig. Det hele opplever han som et skriftemål.

Bruken av religiøse metaforer er ikke ukjent på teaterfeltet. I artikkelen ”Young Artistes and the Charismatic Myth” (Røyseng m.fl. 2007) viser vi til empiriske studier der denne metaforbruken blir brukt. En kvinnelig skuespiller forteller blant hvordan:

There are moments at the Theatre when it's like magic. Where you... Things happen that can't be explained by how I paused exactly at the point in the text and so on... Sometimes here is a kind of magic that can't be explained by our techniques. And it is, maybe we are some strange human beings that we, no... It is extremely difficult to talk about these things, because we don't have words for it. It is a kind of religion. You can almost speak of religiousness. My relation to what we are talking about now is quite religious. If you manage to open up to this magic, it's just like, oh damn, a painter or, who tries to lay his intellect aside and just follows the intuition, something spiritual. But it takes a lot of courage to open up and trust it and to use it (samme sted :11).

Den kvinnelige skuespilleren det vises til her, forklarer hvordan det oppstår situasjoner på teateret og på scenen som ikke kan forklares gjennom dramaturgiske eller skuespillermessige grep. Dersom skuespilleren har mot og styrke til det, kan han eller hun åpne opp for en magi som gir skuespillet denne ekstra dimensjonen. Denne dimensjonen snakker også skuespilleren vi intervjuet om. Og på samme måte, mener vedkommende, må han som skuespiller ofre seg for at skuespillet skal nå slike høyder.

Dette medfører belastninger som gjør at man av og til vurderer å gi opp. Men på det andre siden er det nettopp slike opplevelser som gjør

skuespilleryrket til noe unikt og interessant, noe mer enn en vanlig jobb.

Til slutt i sitatet kommer skuespilleren inn på ”arbeidsledigheten”. Dette omtalte vi tidligere som en viktig faktor for det sosiale miljøet på teateret. Her ser vi at det spiller en viktig rolle for skuespillernes psykiske helse.

### 3.2.9 Trekk ved skuespillerhverdagen – en oppsummering

Med bakgrunn i det vi nå har lest, er det tydelig hvordan informantene oppfatter eget yrke som positivt og attraktivt. Det sosiale arbeidsmiljøet er bra, samtidig som skuespilleryrket oppleves som svært meningsfylt. Dette forklarer mange ved å henvise til den kunstneriske siden ved yrket.

Flere opplever jobben som et kall eller som et livsprosjekt. Et slikt ”mystisk” forhold til arbeidet medfører også at mange av skuespillerne strekker seg svært langt for å gjøre en god jobb. Uansett er det sider ved arbeidet som skiller seg ut i større eller mindre grad fra annet arbeid: Det utøvende arbeidet er delt opp i tidsavgrensede prosjekter, med klare tidsfrister og krav til kollektiv tilpasning. Noen forestillinger krever fysiske anstrengelser, andre krever psykiske anstrengelser, noen forestillinger kanskje begge deler. Dette kan resultere i ulike belastninger. Prestasjonsangst og følelsen av press for å gjøre en god jobb kan også være en belastning. Enkelte opplever sceneskrekk, mens andre opplever at de ikke blir tatt med i forestillinger, og at de dermed blir gående uten oppgaver. Til slutt er det viktig å nevne at det i teateret rår en holdning om at man går på scenen selv om man er syk. Når man først har gått på scenen, kan man ikke få inn en innbytter selv om det trengs.

Et slikt bilde kan nyanseres. Det har skjedd endringer i arbeidslivet generelt, samtidig som det har skjedd en endring i holdningene til yrket blant skuespillerne. Flere av de unge skuespillerne har en mindre høytidelig holdning til eget yrke. De ser på seg selv som ”redskaper” for instruktøren heller enn som selvstendig ”skapende” kunstnere. De synes dermed ikke det er veldig viktig å ta del i de kunstneriske avgjørelsene.

Mange av skuespillerne beskriver en endring som har skjedd på teateret i form av at man nå sier i fra dersom man blir kjørt for hardt. De opplever at karrierejaget er svekket, og at det er mindre baksnakking på Teateret nå enn før. Hvorvidt dette er tegn på reelle endringer, kan selvsagt være vanskelig å fastslå. Beskrivelsene av endringer bygger jo ikke på solide diakrone data. Informantenes utsagn om svekket karrierejag og mindre baksnakking kan også tolkes som en form for legitimering av eller forsvar for egen institusjon: Skuespillerne beskriver et reelt problem i teaterhverdagen, men ønsker samtidig å formidle et positivt bilde av utviklingen innenfor egen institusjon. Når vi innledningsvis refererte til Petter og hans ønske om å avlive myter om teaterlivet, gjen-speiler dette at mange skuespillere ikke er tilfreds med den framstillingen de ofte blir plassert i.

Det er likevel vanskelig å forstå skuespillernes forhold til eget arbeidsliv og yrkesrolle uten å trekke veksler på teorien om den karismatiske kunstnerrollen (Kris og Kurz 1979a, Mangset 2004). Svært mange av informantene fortolker de ansatte på Teateret som en stor familie – og samtidig en ”fortryllet” familie. Teateret er ikke bare en arbeidsplass, men også langt på vei et hjem. Arbeidsdagen går i ett med fritiden, og det kan være vanskelig å skille mellom når man er kollegaer, og når man bare er venner. Nils Johan Ringdal beskrev ekteskap og kjærlighetsforhold mellom de ansatte som en norm ved Nationalteatret på begynnelsen av 1900-tallet (Ringdal 2000). 100 år seinere er dette fortsatt svært utbredt.

Hvordan er så arbeidsdagen i en annen stor utøvende kunstinstitusjon? Eksisterer de samme holdningene der, eller representerer de ulike kunststartene også ulike forestillinger om eget yrke?

### 3.3 Kulturarbeidsdagen ved Orkesteret

---

I teateret var det mye snakk om myter. Det eksisterte myter, samtidig som man var opptatt av å avlive myter. Dersom man skal finne et tilsvarende begrep for orkesterlivet, må dette være tradisjoner. Flere av informantene ved Orkesteret snakket om de lange tradisjonen som finnes både ved egen institusjon, og som man finner ved en rekke orkestre

i Europa. Jens er i trettiårene og spiller bass. Han kjenner orkestermiljøet godt nok til å fastslå dette:

[Det er] veldig mye tradisjon, det er jo tradisjonsbærere av musikk som ofte er gammel, og spilt noenlunde, i alle fall, ikke i samme setting, men i alle fall i noenlunde samme størrelse, noenlunde de samme instrumentene i alle fall. Mer eller mindre.

Hvordan tradisjoner preger arbeidsdagen, blir et av temaene vi vil belyse her. Men vi vil også si mer generelt om hvordan det er å jobbe i et orkester. I og med at denne studien har et komparativt tilsnitt, har vi valgt å ta utgangspunkt i den samme inndelinga vi brukte om Teateret, der dette lar seg gjøre.

### 3.3.1 Rutiner, rytme, arbeidsorganisering

Som ved Teateret er det prøver og konserter som preger arbeidsdagen ved Orkesteret. Med få unntak bruker man en uke på hver produksjon. På mandag begynner det med nye prøver, som vanligvis avsluttes med konsert på fredag (noen ganger også torsdag eller lørdag). Konsertene kan ofte være på kveldstid. Det samme kan noen prøver være dersom Orkesteret for eksempel skal øve med et kor. Ellers foregår arbeidet på dagtid. Arbeidsdagen i orkesteret består av a) noe fastlagt tid, b) noe selvbestemt fleksitid og c) noe pålagt overtid. Den fastlagte tiden er prøvetid. Denne er i Orkesteret stort sett satt fra kl. 10 til kl. 15. I denne tiden skal alle musikerne være på plass, slik at man kan gå igjennom ukas repertoar. Konsertene representerer den pålagte overtiden. Den resterende arbeidstiden utenom dette er satt av til egentrening. Denne tiden kan man selv velge hvordan man vil disponere, slik at hver enkelt kan planlegge sin egen arbeidsdag ut ifra de gitte forutsetningene.

Rasmus har vært ved Orkesteret i over 30 år. Han beskriver arbeidsdagen sin slik:

En vanlig arbeidsdag, hvis vi ikke har konsert eller opptak, så har vi inntil fem timer prøver. Og den prøven er som regel mellom ti og tre. Det er det som er mest vanlig. En vanlig arbeidsdag for meg er at jeg gjerne er her en times tid før, og varmer opp. En kan tenke litt parallell med idrett. Så har en jo oppvarmings-

øvelser og daglig øvelser. Går gjennom det vi skal spille. Sjekker noter, henter noter. Ordne med instrumentene, hente sordiner og sånne ekstrautstyr og setter opp det, holder på med dette til bortimot ti, og så begynner prøve klokka ti, så har vi da to pauser [...] Ellers så er det vel arbeidsuka vår, det er 37,5 timer. Det er 25 timer prøver, og så er det beregna da ca. 12,5 timer man må øve utenom når jeg er ferdig med en prøve, så øver jeg gjerne en times tid utenom, sjekker neste ukes program, eller øver mer på det jeg skal gjøre. Så fra ni til fire omtrent da. Det er sånn vanlig blant musikerne.

Rasmus velger ofte å legge den fleksible egentreningstiden opp mot den fastlagte tiden. På denne måten får han en arbeidsdag fra ni til fire, ikke ulikt arbeidsdagen i de fleste yrker. Dette er, ifølge Rasmus, også vanlig blant de fleste musikerne. Vi ser også hvordan Rasmus sammenligner yrket sitt med idrettsutøvere, på den måten at han må gjøre noen oppvarmingsøvelser før han går på jobb. Han bruker også tiden før prøvene til praktiske forberedelser. Slik sett kan man også trekke paralleller til læreryrket, der man har faste undervisningstimer, samt for- og etterarbeid. Alt i alt er det grunn til å merke seg at flere informanter (som Rasmus) fortolker musikernes arbeidstid tett opp mot et "vanlig arbeidsliv" (jf. ni- til firejobb, arbeidstid i henhold til tariffavtaler, osv). Det kan være rimelig å snakke om en "normaliserende fortolkning" av arbeidstiden.

Tariffavtaler der arbeidstiden er definert, er godt innarbeidet ved Orkesteret. Rasmus forteller også om dette:

Hvis vi har konserter på kvelden, har vi inntil... maks tre timer prøver. Hvis vi har prøven før på ettermiddagen og konsert på kvelden. Det er vel fremdeles inntil tre timer, men da skal det være en pause på inntil en time i mellom. Enten så må det være en time, eller så må det være mer enn fem mellom. Det har noe med praktiske ting, hvis folk skal hjem og diverse sånn. Men en kan si i prinsippet så er det maks tre timer prøve, hvis det er konsert.

Rasmus har god oversikt over hvordan prøvetider skal settes opp i tråd med tariffavtalen. De dagene det er konsert, varer prøvene vanligvis maks i tre timer. Skal man avvike fra dette, må det gjøres i tråd med

tariffavtalen. Også andre musikere refererer til tariffavtalen, og mange av dem vi snakket med, hadde kontroll på hvilke plikter og rettigheter denne innebar. Selv om arbeidstid er nøye regulert, er likevel arbeidsdagen mer fragmentert i dag enn det den var før. Dette er i alle fall Kristoffer sin oppfatning av hva som har skjedd i løpet av de 15 årene han har vært ansatt i Orkesteret:

Det er ikke ti til to lenger, sånn som det var før, så var det veldig... En uke var veldig lik da. Det var veldig lett å planlegge livet sitt. Nå er det litt mer vekslende tider, det er ikke alltid formiddag. Det kan være kveldsprøver, og konsertene kan være torsdag og fredag eller lørdag, noen ganger søndag. Sånn at det er, ja, noen ganger. Når du jobber mye i hverdagen da, så i tillegg jobber helger og sånt, og så har vi prøvespill ofte i helgene, så blir det fort femten til tyve helger som går bort i året. Og det er litt i meste laget da, synes jeg da.

I løpet av de femten årene Kristoffer har spilt i Orkesteret, har arbeidsdagen endret seg. Fra å være en arbeidsplass der arbeidstiden var begrenset fra ti til to, er arbeidstiden i dag mer preget av kvelds- og helgejobbing. Det økte arbeidspresstet hang særlig sammen med at Orkesteret, etter å ha vært truet med nedleggelse under en turbulent periode tidlig på 2000-tallet, fikk større krav til egeninntekter fra markedet.<sup>25</sup> Kristoffer synes det blir litt mye kvelds- og helgejobbing i enkelte tilfeller, men forstår det også. For som han sier: ”Vi må jo spille når folk vil høre oss også”. Tilgjengelighet har altså blitt lagt til grunn når man har endret på konsert- og øvingsdager og dermed tatt helgene mer i bruk. Orkesteret er blitt mer synlig, noe som har forutsatt mer fleksible musikere. Denne endringen er det flere som trekker fram. Line, som har spilt i Orkesteret i over 20 år, mener endringene er svært store, og at ”det er ikke samme orkesteret i det hele tatt”. Hun forklarer dette med at:

Før var det nesten bare opptak. Vi hadde maks en konsert i måneden da jeg begynte. Ofte besto arbeidsdagen bare av snutter

---

<sup>25</sup> Se for eksempel ”Kringkastingsorkesteret markedstilpasses”, Ballade.no, 11.06.2002.

som skulle spilles inn på opptak. Vi hadde vel en kveldskonsert i måneden, og nå er det jo en i uka. Så det har blitt en helt annen arbeidsdag. I dag hadde det vært verre å gjøre ferdig det siste studieåret på Konservatoriet, ved siden av jobben..

Selv om Line etter over 20 år ved Orkesteret fortsatt ser på dette arbeidet som en drømmejobb, mener hun at arbeidet nå har blitt langt mer krevende. Konsertfrekvensene er mye høyere og øvelsene lengre enn før. Da Line ble ansatt, var det ikke særlig problematisk å fullføre det siste året i utdannelsen ved siden av full jobb i Orkesteret, noe hun mener det ville vært i dag. I det hele tatt forteller Line sin skildring av fortiden at musikerhverdagen i Orkesteret tidligere var meget avslappet og bedagelig.

Ifølge informantene blir større deler av arbeidsdagen i dag okkupert av fastlagt tid. Likevel er en stor del av arbeidsdagen fortsatt avsatt til egne, selvstyrte gjøremål. Det føres ingen kontroll med hvordan disse timene blir brukt, men det er svært vanlig at man legger inn noen timer øving i helgene. Bakgrunnen for dette er behovet for til enhver tid å være opptrent på eget instrument. Vi skal komme nærmere tilbake til den siden av yrket i kapittel 3.3.4, Fysiske arbeidsbelastninger. Men arbeidsorganiseringen tar altså utgangspunkt i at man til enhver tid må være på topp, og at dette krever en konstant høy øvingsinnsats. Berit beskriver det slik:

...så vi må jo øve i helgene også. Lørdager og søndager og ferier osv. Du er nødt til det for å holde spillet ved like. De blir jo ikke akkurat noe mykere med årene... disse fingrene. Så jo eldre man blir, jo mer tid tar det å holde spilleformen ved like.

Berit har vært fiolinist ved orkesteret i over 30 år. Hun er ikke ung lenger, og merker dette tydelig på kroppen. Fingrene eller blir ikke mykere med årene, noe som skaper problemer for å holde et finmotorisk svært høyt nivå. Som musiker er hun avhengig av at kroppen er tilstrekkelig trent for å mestre. Derfor må hun og de andre musikerne holde et jevnt treningsnivå hele tiden. Det er heller ikke bare rent fysiologisk at man må holde seg i form som musiker. Det er ikke nok å trene styrke eller jogge noen ganger i uken. For å holde seg på topp prestasjonsmessig på sitt instrument må man øve mye. Dette preger musi-



kerhverdagen også i helger og ferier. Line, som har vært musiker ved Orkesteret i over 20, år forteller om dette:

Når det er helg så kan du ikke bare legge fra deg fiolinen. Da må du øve inn neste ukes program, som skal kunnes innen mandag kl. 10.00. Selv om man har øvd parallelt med forrige ukes program er det alltid noe som krever mer tid. I helger og ferier. Det er heller ikke bare å dra på påskeferie og så komme tilbake kvelden før du skal på jobb uten å ha tatt i fiolinen.

Som musiker har man altså ikke i like stor grad som i mange andre jobber mulighet til å koble helt av fra jobben og tenke på helt andre ting når man har ferie. Det vanligste er derfor å ta med seg instrumentet og dermed jobben når man er på ferie, slik at man får øvd regelmessig. Line forteller videre at:

Jeg har alltid fiolinen med på hytta. Det er liksom ikke så mange timene som skal til for ikke å forfalle. Jeg har aldri likt følelsen etter å ikke ha spilt på flere uker. For da er fiolinen nesten blitt et fremmedlegeme, og man føler man må begynne forfra igjen.

Line forteller at hun ikke alltid har med fiolinen på utenlandsreiser, men at hun alltid har den med på hytta. På den måten kan hun øve litt hver dag, slik at hun holder spillet ved like. For som hun sier, så er det ikke mange timene som skal til for ikke å miste helt grepet på spillinga slik at fiolinen oppleves som et fremmedlegeme. Det siste hun sier, forteller også om hvilket nært forhold Line har til instrumentet sitt. Så lenge hun spiller jevnlig, er instrumentet en del av henne. Men jo mindre hun øver, jo mer går instrumentet over til å bli en gjenstand utenfor kroppen hennes. I følge fenomenologen Merleau-Ponty er kroppen i stand til å integrere gjenstander som er utenfor den selv (Merleau-Ponty 1962). Dette gjør Line gjennom øving. Men når hun ikke øver, opplever hun at fiolinen beveger seg bort fra kroppen hennes. En lignende beskrivelse kan man finne hos andre som bruker en verktøy og instrumenter tett integrert til kroppen. Forholdet utøvere som driver med frikjøring, har til ski og snøbrett, har blitt beskrevet på lignende måte (Jørgensen 2004, Telseth 2005)

Som vi ser, kan man ikke ta helt fri fra jobben verken i helger eller i de korte feriene. I sommerferien, derimot, har man lagt til rette for at mu-

sikerne skal ha mulighet til å legge instrumentet og jobben på hylla. Dette gjøres mulig ved at det settes av to uker til opp trening før oppstart etter ferien. Line forteller om dette også:

Vi har fire ukers sommerferie. På papiret ser det ut som om vi har seks uker, men de to siste er satt av til oppøving. Så for å kunne ta fri fire uker sammenhengende fra øvingen, så må vi ha to uker til å øve oss i form igjen etterpå. Vi skal spille minst like godt, når vi kommer tilbake etter ferien, så dette er kanskje litt spesielt i vår jobb. Sommerferiene er de eneste feriene hvor det er lagt inn oppøvingstid i etterkant. Så da blir kanskje sommerferiene litt ”hellige”, for da kan du virkelig legge fra deg fiolinen om du har lyst og behov for det.

For at musikerne skal få helt fri fra instrumentene sine, må de bruke mye tid i etterkant av ferien på å komme opp på det nivået de var før de tok ferie. Line spiller nå 2. fiolin, noe som ifølge henne, ikke er like krevende som å spille 1. fiolin. Derfor forteller hun at i motsetning til før, føler hun nå at hun vil kunne ta helt fri i fire uker i sommerferien, og likevel være sikker på at hun er i god nok spilleform etter to oppøvingsuker:

På førstefiolin tok jeg aldri fri i fire uker i sommerferien. Den gang var jeg alltid redd for at jeg ikke skulle klare å komme i spilleform til orkesterets oppstart, med bare to ukers øving. Om vi var en uke utenlands, tok jeg ikke med fiolinen, men resten av sommeren øvde jeg omtrent hver dag for å komme opp igjen og holde spilleformen ved like. På annenfiolin bruker jeg kortere tid til å øve meg opp til god spilleform enn jeg gjorde på 1. fiolin. Jeg kan nok klare det på to uker, selv om jeg fremdeles helst øver jevnt hele ferien. 1.fiolinstemmen er mer virtuos, og det krever mer finmotorisk øving for å spille virtuost i høyden, derfor lengre oppøvingstid for meg.

Ut ifra det Line forteller, er det grunn til å tro at behovet for øving i feriene avhenger av hvilken instrumentgruppe man tilhører. Enkelte instrumenter er mer krevende enn andre å holde et tilfredsstillende nivå på. Rasmus, som spiller trompet, har vært ved Orkesteret i over 30 år. Han legger ikke vekk instrumentet i feriene:

Jeg tar aldri fire uker fri om sommeren heller jeg altså, for da er det så veldig tungt å begynne igjen. Så jeg har ofte med instrumentet og spiller 20 minutter annenhver dag. Bare for å liksom ha det litt gående.

Behovet for å holde seg spillemessig og fysisk i god form skal vi diskutere videre i et seinere kapittel. Poenget her var å vise på hvilken måte arbeidet i Orkesteret påvirket fritiden til musikerne.

Hvordan er det så med arbeidsmiljøet i Orkesteret? Tilbringer man også her mye tid sammen med kollegaer slik vi så fra Teateret, eller er det andre sider ved orkesterlivet som er mer framtreddende?

### 3.3.2 Det sosiale arbeidsmiljøet

I likhet med i Teateret beskriver nær sagt alle informanter Orkesteret som en god arbeidsplass, der det er godt å jobbe. Kollegaene er positive, og det er gøy å gå på jobb. Jens er i trettiårene og har spilt fast i Orkesteret i fire år. Før det har han vikariert en del i Orkesteret, men også i de fleste andre store orkestre i landet. Han sier om arbeidsmiljøet at

det er veldig godt, veldig stor grad av tilhørighet innenfor den gruppa [Orkesteret] da. De noen og femti personene har en veldig sånn sterk tilknytning og veldig stor grad av arbeidsglede og entusiasme mot hverandre, det er det. Et av de beste jeg har vært borti. Så det er en veldig sånn sterk ryggrad. Folk setter pris på hverandre og bryr seg om hverandre i en veldig stor grad. Så det er en veldig bemerkelsesverdig ting.

Ifølge Jens har musikerne en sterk tilhørighet til Orkesteret, samtidig som de er opptatt av alle skal ha det bra. Dette kan også en av de eldre musikerne bekrefte. Berit har vært ved orkesteret i over tretti år. Hun får ikke fullrost miljøet som i dag rår der:

Det synes jeg er bra. Veldig bra. Vi er jo som sagt veldig få, og nei, jeg synes det er veldig bra. Rett og slett. Det er hyggelig. Det vil alltid være noen småting, men det er det jo på de fleste arbeidsplasser. Hvor en må ta tak i de tingene der, men det er ikke noe sånn. Det er hyggelig å gå på jobb. Det er hyggelig å møte

kollegaer. Jeg har flotte kollegaer som er blide og hyggelige. Det betyr jo en del da, å komme på jobb og bli møtt med et smil i stedet for... ja, jeg er fornøyd. Jeg trives veldig godt.

Hva er det så som gjør at arbeidsmiljøet er så godt, og hva kjennetegner arbeidsmiljøet ved Orkesteret? Kristoffer har også vært mange år i Orkesteret, samtidig som han er en av dem som spiller mye med andre orkestre og ensembler. Han husker tilbake til tider da samholdet ikke var så godt som det er i dag:

Vil jo si at vi har et... kanskje et spesielt godt miljø da. Det er en litt mer sammenspleiset gjeng kanskje. Fordi det har litt med historie og gjøre. For tyve, tretti år siden så var det splitt og hersk i orkesteret. Så det sprakk på midten på en måte. Og så i det øyeblikket orkesteret ble nedleggingstrua, så kan det hende at frontene fikk noe å kjempe for, at det har fått orkesteret mer sammen. Så jeg opplever at de fleste... Det er ikke noe vanskelig miljø i norske orkestre altså. Det er ikke det.

Kristoffer viser til historiske årsaker når han forklarer det gode miljøet ved orkesteret. De turbulente tidene i Orkesteret har Carl Henrik Grøndahl skrevet om i boka ”Musikken i det røde lyset” (1996). Under hele 1970-tallet var Orkesteret gjenstand for en bitter strid mellom fraksjoner med ulike ønsker og verdier. Dette resulterte i tilstander som en av musikerne i et leserinnlegg i Aftenposten 26. november 1976 beskrev som terror:

I Orkesteret synes det å være en del musikers første mål for enhver pris å få fjernet Austad som dirigent. For å oppnå dette mål skyr en ingen midler. En tilsynelatende hendig framgangsmåte er å umuliggjøre det daglige samarbeidet på alle måter ved provokasjon, og ved å bygge opp en hets mot alt Austad står for.[...] Spørsmålet er om en bør godta en slik form for terrorvirksomhet i et arbeidsforhold (samme sted: 61)

Denne konflikten varte i en lang periode og var nær ved å oppløse hele Orkesteret. Kristoffer mener imidlertid at truslene om nedleggelse snudde denne konflikten. Man fikk da noe felles å kjempe for, og dermed ble miljøet mer sammensveiset.

Kristoffer hevder også at miljøet ved norske orkestre generelt ikke er noe vanskelig. Hva dette skyldes, har han ikke noe sterk formening om. Men han har registrert at ”de fleste som kommer utenfra, fra andre land, synes vel nordmenn [i orkestrene] er veldig åpne og ja, veldig åpne og fine å samarbeide med da”. Hvorvidt miljøet i norske orkestre er mindre vanskelig enn i utenlandske orkestre, vil det være vanskelig å si noe generelt om. Det er likevel verd å vise til Lehmann sin artikkel, ”Symfoniens bakside”, der han har studert et symfoniorkester i Paris (Lehmann 2002). Her kommer det, som nevnt i kapittel 1, fram at det er store motsetninger både mellom musikerne og dirigentene og mellom de ulike instrumentgruppene. En av fiolinistene han har snakket med, gir følgende beskrivelser av utvalgte instrumentgrupper:

Fløytistene beveger seg generelt mye. Hvis du lar dem holde på så vil scena aldri bli stor nok for dem, det er folk som tar ganske mye plass. Messingblåserne er noen typer som blåser i jernskrap. Det er ikke musikk det de gjør, det er gymnastikk (samme sted: 36).

Som vi har omtalt i innledningskapittelet, forklarer Lehmann dette blant annet ved å vise til at musikerne i de ulike instrumentgruppene har utpreget ulik sosial bakgrunn. Det er ikke gjort noen lignende studier i Norge, der man undersøker den sosiale bakgrunnen til medlemmer av ulike instrumentgrupper. Det er derfor vanskelig å trekke noen direkte paralleller mellom de to studiene.

Selv om det ikke synes å være noen sterke konflikter eller sosiale motsetninger mellom de ulike instrumentgruppene i vår undersøkelse, finner vi også her at instrumentgruppen en viktig sosial enhet. Musikere som tilhører samme instrumentgruppe, er de man i det daglige arbeidet har det tettteste samarbeidet med. Det er de man blir best kjent med, og kanskje derfor de man har mest sosial omgang med. Filip, en av musikerne i Orkesteret, beskriver dette. Filip er førti år, og selv om han nylig ble fast ansatt, har han lang fartstid som vikar i Orkesteret. Når han skal beskrive arbeidsmiljøet, trekker han spesielt fram sin egen instrumentgruppe:

Jeg tror vi har et spesielt godt forhold i den gruppa her altså. Det må jeg si. Men det vet jo ikke jeg. Jeg er jo i denne, jeg er jo ikke

i de andre, men vi har det altså. Nå hører det med til historien at vi har kjent hverandre i mange år. Og det er fint. Men vi har aldri jobbet sammen så tett som her, men det har alle hatt respekt for og tenkt at, det er ikke sikkert at det kommer til å funke. Kanskje det liksom blir bare rot, men det er det ikke, for det er en gjensidig respekt. Ja, ydmykhet for hverandre.

Filip forteller videre om gruppa si at:

Det er et høyt faglig fokus, med glimt i øyet og med stor mellommenneskelig forståelse, støtte og hjelpe hverandre. Får andre til å låte bra og være bra. Ganske spesielt, tror jeg. Jeg har ikke opplevd det slik noen andre steder som jeg har jobbet.

Som Filip påpeker, er det et høyt faglig fokus i Orkesteret og i hans instrumentgruppe spesielt. Samtidig forteller han at kollegaene har glimt i øyet og mellommenneskelig forståelse. På tross av at musikerne både er faglig svært dyktige og tar de faglige ambisjonene på alvor, tar de ikke seg selv for høytidelig. Det er kanskje derfor norske orkestre oppleves som enkle og positive å jobbe i? Man har høye ambisjoner, man har respekt for de andre musikerne, men man ønsker å unngå å ta seg selv og andre for høytidelig?

Det sosiale miljøet i Orkesteret beskrives altså som veldig bra. Kan man ellers si noe om hva som kjennetegner det sosiale miljøet? I Teateret var det flere som opplevde at arbeid og fritid gled over i hverandre, og at man tilbrakte mye av dagen på Teateret, enten man jobbet eller ikke. Flere av skuespillerne fortalte også at de hadde mye sosial omgang med kollegaene sine.

Den sosiale omgangen ved Orkesteret er likevel ikke utpreget annerledes enn man finner ved en rekke andre arbeidsplasser. Når vi spør en av musikerne om det er vanlig å treffes utenom arbeidstid, svarer hun at ”noen av oss gjør det. Det vil vel alltid være litt avhengig av... Altså man danner seg mindre grupper i de større gruppene. Man er ikke sammen med alle, ikke sant. Jeg møter særlig ei da, ei venninne, men også flere av de andre”. Også de andre informantene forteller at man i varierende grad tilbringer tid sammen på fritida, som for eksempel å trene sammen etter jobb. Andre forteller at de av og til går en tur på byen sammen med kollegaer, og at det er vanlig at musikerne går ut en

tur sammen når de er på turné. Selv om arbeidsmiljøet er godt, og mange ser på enkelte av kollegaene som gode venner, virker det som om den sosiale omgangen på fritiden ikke skiller seg særlig fra andre arbeidsplasser. Man trener sammen, man anser enkelte av kollegaene som venner, og man gjør sosiale ting sammen dersom man er på jobb-reise.

I arbeidssituasjonen er det derimot sider ved orkesterhverdagen der man jobber svært tett med kollegaene. Dette trekkes fram av flere som noe særegent ved orkesterhverdagen.

Det er klart, det å spille i et orkester er så jævlig ekstremt. Altså, man sitter attmed folk i 40-50 år og spiller, uansett om man er uvenner med noen, så skal man faktisk spille i lag. Hvis du jobber på et kontor, så kan du bare lukke døra, så er du alene, men her sitter vi jo oppå hverandre hele tiden, hver dag.

I løpet av den faste arbeidsdagen i orkesteret sitter man på en stol i flere timer under prøver og på konserter. Denne samme plassen benytter man hver dag, og på stolen ved siden av, 20 cm fra deg, sitter også den samme personen. Einar, som er orkestersjef, fortalte at ”to trompetister har sittet ved siden av hverandre siden [19]67”. Da sier det seg selv at man ikke har mange hemmeligheter for hverandre lenger. Man er også nødt til å lære seg til å leve med den man sitter ved siden av og unngå å irritere seg over det vedkommende gjør. En av musikerne forteller litt om dette:

Det er nok en god del ting som vi lærer oss å tåle eller tolerere. Det er klart at alle folk har sine vaner på hva de gjør, noen tramper takten, noen hoster hele tiden, ikke sant. Eller så sitter du kanskje ved siden av en som har, tja, lukter vondt for eksempel, eller lukter veldig godt, altså alltid lukter masse parfyme, det er også veldig forstyrrende, ikke sant. Eller bruker en eller annen håndkrem som er så sterk at du blir helt sånn. Og det er mange sanne ting, og de blir jo, de kan bli forstyrrende på dager, hvis man er sliten eller har lite toleranse. Da kan det hende man synes det er veldig godt å være litt for seg selv.

Den påtrengende og vedvarende nærheten kan således gjøre det nødvendig å markere noen grenser for intimitet. Det er få andre yrker der

man har en tilsvarende fysisk tetthet til kollegaer som arbeidet i orkesteret. Når man i tillegg vet at svært mange er ansatt i det samme orkesteret i mange år<sup>26</sup>, blir dette forholdet ytterligere forsterket.

Hvordan er det så å kombinere orkesterliv med familieliv? Som vi så blant skuespillerne, er det mange som anser denne kombinasjonen som problematisk. Arbeidsdagen ved Teateret skildres som lite forenlig med familielivet, og mange av de unge skuespillerne ser med bekymring på en framtidig familietilværelse. Slik er det ikke i Orkesteret. En av de kvinnelige musikerne har svært gode erfaringer med å kombinere familielivet med orkesterlivet:

Det gikk jo veldig fint da jeg hadde små barn. Dette må vel ha vært drømmejobben for en småbarnsmor i full jobb. Nå har jeg store barn, men da de var små, var det veldig deilig å kunne følge dem på skolen før jeg selv gikk på jobb, og at jeg nesten alltid var hjemme igjen før dem. Og så øvde jeg når de hadde lagt seg. For det er jo ikke bare fire timer som er arbeidsdagen vår. Vi må jo øve i tillegg, både på hverdager og i helgene. Det har vært en fordel at vi alltid har kunnet styre disse egenøvingstimenene til når det passer med familielivet. Så jeg prioriterte ikke å øve før barna hadde lagt seg, om jeg var alene hjemme med dem. Denne "fleksible" arbeidstiden synes jeg har vært veldig fin, i stedet for å måtte være på jobb fra åtte til fire hver dag og annenhver lørdag, slik mange må i andre jobber.

Den fleksible arbeidstiden har gjort at vedkommende alltid har hatt god tid til å følge opp barna. Hun har reist hjemmefra etter dem, og hun har kommet hjem før dem. Når ungene har lagt seg eller vært ute av huset, har hun tatt fram fiolinen og øvd. En slik tilfredshet finner vi også blant andre informanter. En annen kvinnelig musiker husker også tilbake til den gangen da hun hadde små barn: "Jeg må jo si at når barna var små, så var jeg veldig glad for at jeg kunne øve, og være tilgjengelig, selv om jeg var hjemme og jobbet".

---

<sup>26</sup> Gjennomsnittstid for ansettelse i Orkesteret i 1996 var 14,6 år. Tallet er basert på oversikten på s. 92-94 i (Grøndahl 1996).



En av informantene forteller at også kona hans er musiker, men det har ikke skapt de store problemene: ”Det går fint det altså. Konen min er også musiker så, hun har jo stor forståelse, og det er jo av og til et puslespill, har vært, sånn med barnevakter, men. Det går”.

I motsetning til ved Teateret, beskrives altså orkesterjobben som en drømmejobb hva gjelder å kombinere denne med familielivet. Mens enkelte av skuespillerne syntes de så altfor lite til barna sine da de var små, forteller musikerne at orkesterjobben er ideell å kombinere med små barn.

Det som likevel kan være problematisk, er å etablere familie før man har fått en fast jobb i et orkester. Det samme kan det være dersom man har ambisjoner om en solistkarriere.

Det er en fase av livet som det er mye prøvespill. Det er gjerne når man er relativt ung. Man har et prøvespillsrepertoar, som man må øve ekstremt mye på i det øyeblikket og konkurranse med 100 andre, og så kommer man inn i en ny livsfase, man får familie, man får barn. Da har man ikke de 100 timene å hente fram.

Dersom man ønsker å legge inn en ekstra stor innsats og sikter etter de beste, mest anerkjente jobbene, kan dette være vanskelig å kombinere med familielivet. Det er likevel langt fra umulig. En av musikerne som utenom jobben i Orkesteret spiller både i inn- og utland, samtidig som hun underviser og spiller i ulike mindre ensembler, bor langt utenfor Oslo med mann og barn. Ifølge henne medfører ikke dette noen store problemer. På fritiden har hun til og med tid til å trene håndballaget til sin eldste datter.

Med utgangspunkt i vårt materiale er det er altså lite som tyder på at det er vanskelig å kombinere familieliv og orkesterliv.

### 3.3.3 Kunstnerrollen

Ved siden av det gode arbeidsmiljøet er gleden over å få lov å jobbe som musiker det de fleste trekker fram som det mest positive ved ar-

beidet. En av musikerne, som har jobbet i Orkesteret i over tretti år, forteller at:

Jeg synes det er helt fantastisk å ha en sånn jobb jeg. Jeg begynte jo å spille når jeg var en seks syv år, fordi det er gøy, og så kan jeg leve av det hele livet. Så det er helt fantastisk. Neida, så jeg har aldri grua meg en dag i livet til å gå på jobben. Så jeg føler meg veldig privilegert som får ha en sånn jobb.

Musikeren er tydelig takknemlig for at han får lov til å jobbe med det han liker best. Derfor har han heller ikke gruet seg til å gå på jobb en eneste dag løpet av sin lange karriere. En annen musiker, med tilsvarende lang fartstid, har en lignende argumentasjon, når vi spør hva som er de mest positive sidene ved arbeidet i Orkesteret:

Musikken selvfølgelig. Det at man får spilt så mye fin musikk i arbeidstiden. Tror ikke det er veldig mange dager man ikke har en eller annen veldig god opplevelse av å... noe som enten de andre spiller, eller som man selv er med og spiller. Når man hører akkorder eller melodier eller hele stykker, for den saks skyld.

Vedkommende trekker spesielt fram gleden over alle de musikalske opplevelsene hun får gjennom jobben. Hun virkelig gleder seg over å høre det Orkesteret spiller. Hun setter virkelig pris på å høre god musikk, og det forteller hun at hun gjør nesten hver dag på jobben. Samtidig ser det ut til at begge er særskilt takknemlige – og nærmest overrasket – over at de har fått mulighet til å utfolde seg kunstnerisk, det vil si musikalsk, *i arbeidstida*. Man forventer ikke at arbeidstida, som ofte forbindes med slit, strev og disiplin, skal gi rom for slik kreativ utfoldelse. Kunstnerisk utfoldelse har snarere preg av ”lek”, ”gøy” og ”fritidsaktivitet”. Det avspeiler en sterk forestilling innenfor moderniteten om at fritida er et livsområde der man kan trekke seg tilbake å være ”menneske” i innenfor et ”umenneskelig” arbeids- og samfunnsliv (Dumazedier 1962, Mangset 1981).

Også de unge musikerne trekker fram den musikalske gleden som det beste ved jobben.:

Det jeg synes er mest fascinerende med orkester er at man tilfører noe som enkeltmusiker, som tar del i noe som er mye større, og

som felles, på en måte, faller på plass og skaper [noe] sammen.  
Det er en veldig spesiell følelse synes jeg.

Gleden av å tilføre noe til et stort kollektivt musikalsk verk er den største gleden den unge musikeren opplever ved jobben sin. Generelt er det den musikalske siden ved yrket de fleste informantene trekker fram som det beste ved jobben. Identiteten som *musiker* synes veldig sterk. Svært mange av informantene forteller at de har spilt siden de var svært små, og alle musikerinformantene i Orkesteret hadde en lang utdanning som utøvende musiker bak seg. Når de omtaler kollegaene sine, beskrives også de som dyktige eller fantastiske *musikere*.

Hvilke betegnelser orkestermusikerne bruker om seg selv, er interessant. Dette sier mye om hvordan de tolker eget yrke. Når vi spør informantene om de ser på seg selv som kunstnere, får vi sjelden et klart svar. Kristoffer har jobbet i Orkesteret siden han var tretti. Han gjør også en rekke andre jobber både i Norge og internasjonalt, og omtales som en betydelig musiker på sitt instrument. Kristoffer er likevel ikke helt komfortabel med å omtale seg som kunstner:

Det er litt fremmed for meg å bruke det uttrykket, men på sett og vis så er man jo det. Vi er ikke kunstnere i den forstand at vi skaper noe nytt da. Vi lager jo ikke musikk. Altså, jeg ser kanskje mer på den kunstnerrollen som en maler [eller] en forfatter, en skapende kunstner da. Vi er på en måte utøvende, så det blir litt mer håndverkere på en måte, selv om liksom også vi setter vårt eget preg på det vi spiller da. Vi tolker jo òg, men allikevel... Vi er ikke skapende i den forstand da. Vi er medskapende. Så det er en litt annen rolle, sånn som jeg ser det.

Kristoffer trekker et skille mellom utøvende og skapende kunstnere, og føler selv at kunstnerbegrepet passer best på sistnevnte gruppe. Kanskje er han påvirket av en tradisjonell kunstnerideologi, som legger vekt på at virkelige kunstnere er originale og nyskapende. Men han er tilbøyelig til å avgrense kunstnerbegrepet smalere enn både kunstnerorganisasjonene og den offentlige kulturpolitikken gjør. *De* inkluderer både skapende og utøvende kunstnere i begrepet (jf. Elstad og Pedersen 1996, Heian m.fl. 2008). Av og til føler Kristoffer at han er med på å skape noe, og da kan han også driste seg til å omtale seg som kunstner.

Ellers ser han på seg selv mer seg som en håndverker. Andre informanter legger også først og fremst vekt på at det er et håndverk de bedriver. Slik sett samsvarer deres beskrivelser av egen virksomhet mer med Abbing's "kunstnerhåndverker" (Abbing 2002) enn med "den karismatiske kunstneren" (jf. Kris og Kurz 1979a, Mangset 2004, Menger 1997).

Hvilken kunstnerrolle våre utøvende kunstnerinformanter fortolker seg inn i, og hvordan de oppfatter sitt eget arbeid, kan også variere med det arbeidet de til en hver tid er engasjert i. En av de yngre musikerne, er usikker på om han vil omtale seg som kunstner, men han mener dette varierer i forhold til hva han gjør:

Nja... (lang pause) ja... Gjør vel det, men ikke 100 %. Nei. Ikke helt det altså. Kommer an på hva jeg gjør også, hva slags uke det er, og hva man holder på med den uka. Hva slags prosjekt. Jeg ser vel mer på meg selv som kunstner i de prosjektene jeg holder på med utenfor jobben, enn det jeg gjør på jobben. Her [i Orkesteret] ser jeg meg kanskje mer som en slags medarbeider med et veldig kunstnerisk tilsnitt. Et eller annet sånn som kanskje gjør, former noe. Men det er liksom ikke et selvstendig prosjekt.

Også han trekker opp en linje der det skapende og det utøvende er adskilte størrelser. Når den unge musikeren gjør jobber utenfor Orkesteret, er han aktivt deltagende i den skapende prosessen, mens i Orkesteret anser han seg mer som en medarbeider i en kunstnerisk virksomhet. Dette samsvarer godt med funn vi har gjort i en tidligere undersøkelse. Også der ga flere musikere uttrykk for at de var mer kunstnerisk kreative i sine ekstrajobber enn i den faste institusjonsjobben. Vi konkluderte dermed blant annet med at:

De største kunstneriske utfordringene, kreativiteten og friheten kan derfor ligge på andre – og mindre prestisjetunge – arenaer. Orkestermusikeren (Oslo) forteller at han spiller i en privat kvartett sammen med noen venner på fritida. Denne virksomheten har preg av et kunstneriske kreativt pustehull som unndrar seg den institusjonelle tvangen (Mangset 1998:172).

Det er nærliggende å se dette i sammenheng med de tendensene til institusjonell tilstivning og manglende kreativitet i institusjonene som vi beskrev innledningsvis. Bjørkås (1998) og andre har hevdet at kreativi-

teten uteblir i de store institusjonene. Om dette er et resultat av størrelsen på gruppen, og dermed hvor stor del av gruppen som den enkelte utøveren utgjør, eller om det er et spesifikt trekk ved institusjonene, gir ikke vårt materiale noe godt svar på.

Den kunstneriske utfordringen til orkestermedlemmene synes altså sterkt knyttet til musikalske ferdigheter i form av evnen til å håndtere eget instrument på en optimal måte. En stor del av arbeidet dreier seg først og fremst om tekniske ferdigheter. Dermed er det ofte nærliggende å sammenligne musikere med håndverkere eller toppidrettsutøvere. Dette ser vi ikke minst når musikerne omtaler de fysiske arbeidsbelastningene ved sitt arbeid.

### 3.3.4 Fysiske arbeidsbelastninger

Som vi tidligere har lest, må musikerne i Orkesteret til enhver tid være på topp hva gjelder prestasjoner på eget instrument. Ikke minst gjelder dette den fysiske formen til musikerne. Kroppen må fungere svært godt for at musikerne skal kunne prestere på toppnivå. I de fleste instrumentgrupper skal finmotorikken og fingermuskulaturen være på plass. Men for øvrig stilles det store krav til særskilte og forskjellige deler av kroppen i de ulike instrumentgruppene: En blåser må ha godt trente lunger, og en stryker trenger en svært utviklet armsmuskulatur. En av fiolinistene, forklarer blant annet dette forholdet med å vise til en beretning som tidligere Rosenborgtrener Nils Arne Eggen fortalte:

Han sa at Arve Tellefsen hadde vært på en Rosenborgtrening for noen år siden, og Rosenborgspillerne fikk stå og holde en fiolin med bue i spillestilling. Rekorden ble to minutter, for da greide de ikke mer, hehe. Blir vel for statisk for uvante.

De fleste instrumentgrupper har spesifikke belastninger som de er særlig utsatt for. En av de andre fiolinistene, forteller blant annet at:

Det er jo litt spesielt både for fløytister og fiolinister. Fløytistene sitter med armene litt opp og ut til siden mens de spiller. Fiolinistene sitter nesten likedann, bare med armene litt lavere enn fløytistene. Når du sitter og jobber time etter time litt på skjeve av

det som egentlig er en naturlig stilling, så det blir jo litt skakt. Slikt kan det over tid bli en del skader av.

Både fløytistene og fiolinistene har en sittestilling i orkesteret som er uheldig. Sistnevnte fiolinist, som har satt seg litt inn i fysiologiske forhold, forklarer hvordan arbeidssituasjonen nærmest legger til rette for belastningsskader i ryggen. Andre instrumentgrupper har tilsvarende eller andre problemer. For tubaistene, er vekten på instrumentet et problem.

Det [tubaen] er et ganske tungt instrument. Det veier jo over 20 kilo. Akkurat nå har jeg kronisk betennelse i en skulder som jeg ikke blir kvitt. Som jeg har fått kortison på... Men jeg trener jo en del da, så jeg prøver å holde det i sjakk så mye som mulig. Men det er veldig mange som har betennelse i armer og nakke og skuldre og alt. Så det er veldig utbredt. Du sitter jo veldig i en sånn stilling da over lengre tid.

Belastningsskader er, ifølge tubaisten, svært utbredt. En av musikerne Line bekrefter dette når hun forteller at ”nå er halve operaorkesteret sykemeldt”.

Ved siden av belastningsskader er hørselsskader et problem som flere er opptatt av. Arbeidsmiljøet i Orkesteret er preget av lange perioder med høye lyder. Også dette varierer fra instrumentgruppe til instrumentgruppe og i forholdt til plassering i Orkesteret. Trompetistene har en uheldig plassering i Orkesteret med tanke på hørselsskader. En av dem forteller at:

Jeg har sittet nå siden midt på syttitallet med pauker en meter unna meg der, med slagverk rett bak, trompet og tromboner der, og det er mye lyd altså. Og, bank i bordet. Jeg har litt øresus, men det går bra.

Selv om trompetisten bærer over med sin øresus, er det andre som har vært verre rammet. Han kan fortelle videre at i løpet av årene i Orkesteret kjenner han til to tilfeller der musikere har måttet slutte i jobben på grunn av tinitus.

Siden både belastningsskader og hørselsskader er et velkjent problem, er det blitt iverksatt flere tiltak for å bedre det fysiske arbeidsmiljøet. I

2005 ble det gjennomført en kartlegging av helseforholdene ved Orkesteret. Her kom det fram at 1/3 av orkestermedlemmene følte behov for regelmessig behandling av muskel- og skjelettplager, og at 60 prosent av musikerne hadde selvrapporterte hørselsplager (Weinholdt og Hedemark 2006). Konkrete tiltak som er igangsatt er, ifølge informantene, en fast avtale med en klinikk som har spesialisert seg på musikere og musikerskader, samt tilbud om støpte ørepropper til musikerne. På denne måten ønsker man å forebygge muskel- og skjelettplager, og redusere eksponeringen for høye lyder. Mange av musikerne uttrykker tilfredshet med disse ordningene, men de har likevel ikke tro på at problemene kan overvinnest fullstendig. For blåserne er det umulig å bruke ørepropper, samtidig som en rekke musikkstykker krever fysiske anstrengelser. Trompetisten trekker blant annet fram en konsert der

strykerne satt og spilte lange toner i tre timer. Så var det to sår etter hverandre pluss prøver. Bare tenk deg og hold armen din sånn en stund. Uka etter var halvparten av strykerne sykemeldt. De var helt ødelagte; de klarte ikke løfte armen en gang.

Sykemeldinger er vanlig i orkestrene, i motsetning til i teatrene. Hvorvidt det er Per eller Sigrid som spiller fiolin, er av liten betydning så lenge vedkommende presterer optimalt. Når helsa ikke er god nok til at man kan gjennomføre en konsert, skaffer man en vikar. Dette er nok svært positivt for musikere som får akutte skader og lidelser. Verre er det for musikere med kroniske lidelser, eller de som av en eller annen grunn ikke klarer å holde seg tilstrekkelig fysisk trent. Dette er også en av faktorene som kan skape psykiske belastninger.

### 3.3.5 Psykiske arbeidsbelastninger

Nerver, spenning og prestasjonsangst er tre sentrale begreper i informantenes beskrivelser av de psykiske belastningene som forekommer. Dette virker utbredt, og to av informantene kan fortelle at de selv har slitt med dette:

Jeg kan innrømme at jeg har slitt med det, men det var helt fra studiedagene. Dette med prestasjonsangst. Jeg har jobbet mye med det opp igjennom. Og nå i denne sesongen så spilte vi nå i

februar noe av de mest utsatte greiene, hvor jeg liksom fikk lov å spille den mest utsatte stemmen. Jeg ba om det selv. Grua meg i tre måneder. Men det gikk kjempefint. Jeg var godt forberedt og sånn altså. For all del, men hovedårsaken til at det på konserten gikk bra, var at jeg merket støtte fra mine nærmeste kollegaer, at alle ville at dette skulle gå fint. En sånn... uten at noe var sagt. Men positiv energi altså. Og det liksom bar meg fram på en måte. Veldig interessant.

Som musiker stiller man svært høye forventninger til egne prestasjoner. Det gjelder ikke minst innen den klassiske musikken, der de tekniske ferdighetene forventes å være på toppnivå. Som vi seinere skal se, er det ofte opp mot hundre søkere til en musikerstilling i orkesteret. Når man så har fått en slik stilling, forventes det av ledelse, publikum og kollegaer både innenfor og utenfor orkesteret at man holder et svært høyt prestasjonsnivå. Når man spiller en konsert, må man også prestere der og da, og det man gjør, kan ikke gjøres om igjen. Dersom man tilhører en instrumentgruppe med få musikere, blir man svært synlig i det man gjør. Det siste var tilfellet for forannevnte informant. Han spilte et instrument som var svært synlig i orkesteret og kunne, dersom han gjorde feil, ødelegge for hele Orkesteret. Likevel valgte han selv å ta utfordringen med å spille det avanserte stykket. Og, som et resultat av god støtte fra kollegaene, gikk det veldig bra.

Den andre som forteller om prestasjonsangst, er en av de yngre musikerne.

En har jo nerver da for eksempel. Og det fikk jeg òg. Jeg har jo det fortsatt, men det gjelder jo bare å klare å kontrollere det på en måte, og vite hvordan man skal bruke det. Så i stedet for at det skal være en negativ greie som er stor og i veien for det man gjør, kan man klare å bruke det positivt og få kick av det, for det er jo energi. Det kan bli kick hvis man klarer å få den energien utover, i stedet for at man skal mentalt psyke seg ned av det. For det har jeg jobbet masse med. Fordi at jeg fikk helt hetta mens jeg studerte. Plutselig så var det bare gjort. Klarte ikke å spille en tone uten at jeg var bare helt... Så jeg kom til et punkt hvor jeg [tenkte], hvis jeg skal drive med det her, så må jeg jo fikse det her.



I studietiden fikk denne informanten så sterk prestasjonsangst at hun ikke klarte å spille. Hun måtte da si til seg selv at her var det enten-eller. Skulle hun fortsette å satse på en karriere som musiker, var prestasjonsangst noe hun måtte forholde seg til. Hun valgte derfor å jobbe med det og gjør det fortsatt. Selv om hun fremdeles merker prestasjonspress, klarer hun i dag å vende det til noe positivt, slik at hun får ekstra energi.

Prestasjonsangst og nerver kan altså være belastende for musikere. Dette er noe de kjenner godt til, og som de forholder seg til. Når de har kommet opp på et nivå der man har fått en fast ansettelse i et orkester, har man etter all sannsynlighet allerede blitt møtt med prestasjonskrav utallige ganger i mange år før. Det er noe man er kjent med og kanskje derfor noe ingen av musikerne anser som en dramatisk belastning.

### 3.3.6 Trekk ved musikerhverdagen. Oppsummering

Arbeidet som musiker ved et orkester har mange særtrekk. Blant en rekke høyt utdannede og svært dyktige musikere er det bare de aller beste som får jobb i orkestrene. Når man så har kommet inn i det gode selskap, forblir man der gjerne svært lenge, ofte et helt yrkesliv. Der som man ønsker variasjoner og andre utfordringer, kan man påta seg andre jobber ved siden av, eller man kan søke om ulønnet permisjon. Dette er det veldig stor aksept for, og det regnes av mange som nærmest en selvfølge. En av musikerne ordlegger seg slik når han snakker om sin hverdag som musiker:

Og så er det ting utenom selvfølgelig. Så jeg er aktiv i en del festivalvirksomhet, og så spiller jeg mye i Det norske kammerorkestre, og et ensemble som bare holder på med ny musikk.

I kapittel 4.3 skal vi se nærmere på hvordan man bygger en karriere som musiker. Der skal vi også se nærmere på hvor og hvordan musikerne (og skuespillerne) tar jobber utenfor sin faste arbeidsplass (Orkesteret, Teateret). Det er interessant å nevne i denne sammenhengen, fordi det illustrerer at musikerne er svært fokusert på sitt virke som musiker. Dermed påtar de seg også på fritiden lønnet og ulønnet musi-

kalsk arbeid. Det er mange av informantene som kan fortelle at de jobber langt mer enn 100 % stilling.

Med noen unntak skiller det sosiale arbeidsmiljøet seg ikke dramatisk ut fra annen yrkespraksis. Et kollektivt ønske om til enhver tid å prestere det ypperste kan ses på som et slikt unntak. Ifølge informantene er musikerne svært opptatt av å gjøre en optimal jobb, og alle stiller høye krav til seg selv. Dermed har alle de ansatte en ekstra motivasjon til å dra lasset sammen. Den vedvarende fysiske nærheten til bestemte kollegaer er et annet aspekt som gjør arbeidet i et orkester forskjellig fra mange andre yrker. Man sitter hver dag få centimeter fra de samme kollegaene, ofte gjennom mesteparten av et yrkesliv. Dette trekker mange av informantene fram som det mest spesielle ved eget yrke. Det er noe som preger det sosiale miljøet, og som til tider kan være en utfordring man er nødt til å forholde seg til.

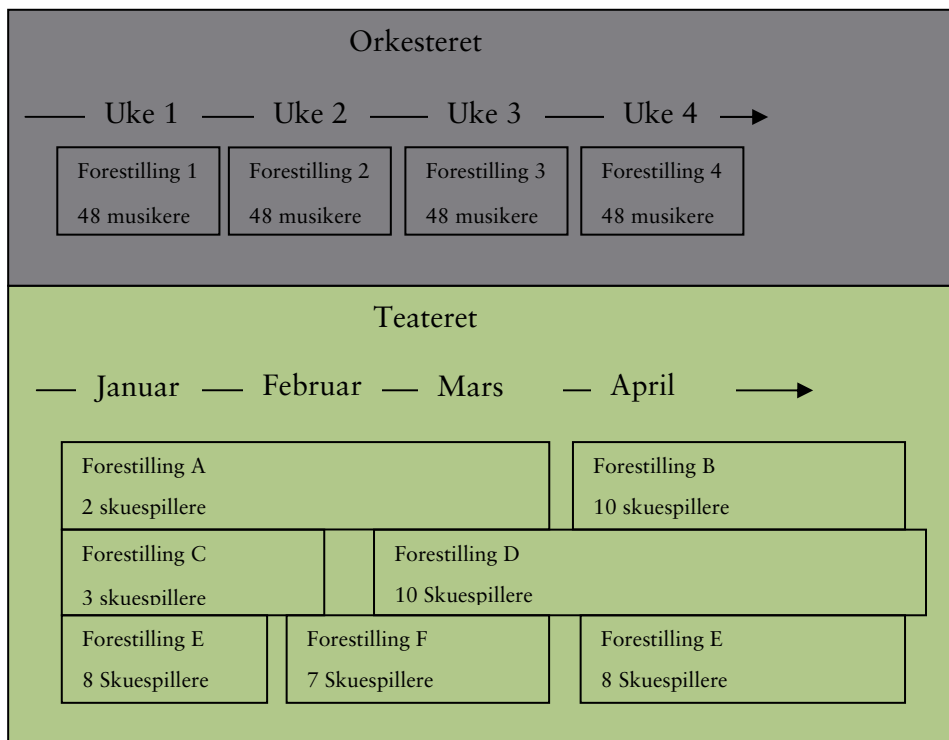
### 3.4 Likheter/forskjeller (mellom Teateret og Orkesteret)

---

Organiseringen av arbeidsdagen i de to kunstinstitusjonene har flere likhetstrekk, men også mange forskjeller. Orkesterhverdagen er oppbygd langt mer strukturert enn i Teateret. Begge institusjonene er prosjektbaserte, men i Orkesteret har prosjektene, altså produksjonene, som regel en fast varighet på ca en uke. Hver produksjon har som regel en ny dirigent, men de samme musikerne er som regel involvert i den samme produksjonen. I Teateret er det ikke slik. Her går flere produksjoner parallelt, og de ulike produksjonene involverer et ulikt antall skuespillere. Dette har vi forsøkt å illustrere i figur 1. Arbeidstiden varierer også mellom de to institusjonene. Musikerne jobber stort sett regelmessig til faste tider og i liten grad om kvelden. Skuespillerne derimot, jobber tidvis mye og tidvis lite. Arbeidsdagen er også mer fragmentert ved at de jobber til ulike tider på døgnet.

Organiseringen av arbeidsdagen er en viktig strukturell forutsetning for hvordan skuespillerne og musikerne opplever eget yrke og egen arbeidshverdag. Vi har i dette kapitlet vist hvordan dette blant annet påvirker forholdet til familie. I Orkesteret er det en utbredt oppfatning

at jobben lett lar seg kombinere med et familieliv utenom, i Teateret beskrives dette som vanskelig. Dessuten er det slående at familiemetaforen i Teatret også brukes om kollegiet. Det sosiale samholdet mellom de ansatte (og særlig skuespillerne) blir av flere beskrevet som en ”stor familie”. Slik framgår det at Teatret kjennetegnes av nære relasjoner og tette bånd.



**Figur 1: Tidsorganisering i Orkesteret og Teateret**

Nærhet kan også representere en langt på vei strukturell størrelse som påvirker arbeidshverdagen både for skuespillerne og musikerne. På Teateret innebærer en rekke stykker en særskilt nærhet mellom skuespillere. Skuespillerne er ofte engasjert i stykker der man spiller ut svært personlige roller på scenen som innebærer både en fysisk, mental, og kanskje også erotisk nærhet til andre skuespillere (Røyseng 2007:207). Vi har dessverre lite empiri i vår undersøkelse om hvordan følelseslad-

de dialoger, scener som innebærer nærhet, og scener med erotisk innhold preger skuespillerne i etterkant. Det er likevel grunn til å tro dette påvirker forholdet mellom skuespillerne også etter en forestilling. Flere av skuespillerne beskriver sceneopptreden som noe eksistensielt. Man utleverer seg selv eller ”bekjenner sine synder” på scenen, som Jakob fortalte. Marianne fortalte hvordan hun ser på skuespillerjobben som terapi, og hvordan hun tar med seg inntrykk og energi fra scenen over i livet på utsiden. En slik nær, personlig opplevelse kan nok innebære at man ønsker å bearbeide opplevelsene også etter forestillingen. Da er det nærliggende å tilbringe tid sammen for å snakke ut og ”lande” situasjonene på scenen.

Nærhet er det også rikelig med i Orkesteret. I løpet av arbeidsdagen tilbringer musikerne flere timer sittende bare ca 20 cm fra hverandre. Slik kan enkelte musikere sitte år etter år. Det skal her også legges til at i motsetning til i Teateret, der nærhet ofte foregår mellom mann og kvinne, vil kjønns sammensetningen på de ulike instrumentgruppene i Orkesteret medføre at man med stor sannsynlighet sitter ved siden av en av samme kjønn. Informantene våre beskriver denne nærheten som ekstrem, belastende og i liten grad som en stimulerende nærhet. Det er trolig mindre erotikk og mer fysisk ubehag knyttet til slik nærhet. Informantene beskriver heller uvaner, irriterende lukt og den manglende muligheten til å stikke seg vekk, når dette føles nødvendig.

De to formene for nærhet man finner i disse institusjonene, kan være en viktig forklaring på forholdet til kollegaene. I Teateret fører nærheten til at man ønsker å tilbringe mer tid sammen, i Orkesteret vil man benytte fritiden til noe annet enn å omgås de man har svettet ved siden av i fem timer. En annen grunn kan være at byen har bare ett institusjonsteater, og at ”familiefølelsen” derfor er særskilt sterk der.

En tredje strukturell faktor, som er ulik ved de to institusjonene, er muligheten til å få vikar. På bakgrunn av vårt materiale synes fysiske arbeidsbelastninger langt mer vanlige i Orkesteret enn i Teateret. Det er svært fysisk anstrengende å spille så mye som orkestermusikerne gjør, og derfor blir disse ofte sykemeldt. Når en musiker trenger sykemelding, er dette mindre problematisk. Det finnes til enhver tid en rekke frilansmusikere, kulturskolelærere og lignende som gjerne vikarierer i et orkester en uke eller flere. På et teater er det verre. Når man har en

rolle, er denne karakteren ofte knyttet til de personlige kvalifikasjonene til skuespilleren. Publikum har også forventninger til hvem de skal oppleve på scenen. Navnet på skuespillerne brukes således flittig i markedsføringen. Derfor forteller skuespillerne at de kjører i seg en dose Paracet og går på scenen så fremt de ikke er døende. Dersom det er foreldremøte, barna er syke, eller de har andre oppgaver knyttet til familielivet som krever deres oppmerksomhet, må dette settes til side slik at forestillingen kan gå sin gang.

Organiseringen av arbeidsdagen, nærhet til kollegaer og vilkår ved sykdom er altså tre viktige strukturelle faktorer som påvirker skuespillerhverdagen. Likevel synes ikke dette som en tilstrekkelig forklaring på de forskjellene vi ser mellom de to institusjonene. Den karismatiske kunstnermyten synes også å utgjøre en viktig forklaring.

Det er fristende å konkludere med at en slik myte står langt sterkere i Teateret enn i Orkesteret. Når skuespillerne på Teateret forteller at de ofrer sykebesøk, familie og egen helse for å stå på scenen, er det vanskelig å tolke dette bare som lojalitet i forhold til at de er uunnværlige for arbeidsgiver. Selv om stykket blir endret ved at man bytter ut en rollefigur, er det likevel gjennomførbart. Og dersom man på grunn av sykdom må avlyse et stykke, er det tross alt ikke flere enn et begrenset antall publikummere dette rammer<sup>27</sup>. Sammenlignet med en rekke andre yrker burde det derfor være liten grunn for skuespillerne til å kjenne en slik lojalitet. Nå er det ikke heller lojaliteten som trekkes fram når skuespillerne som har drevet seg hardt, forklarer hvorfor. Det er den personlige *dedikasjonen* som er forklaringen (personlig dedikasjon hos mange vil riktignok kunne konverteres til kollektiv lojalitet). Det er på grunn av den personlige dedikasjonen at de driver seg så hardt. Det er eksistensielt viktig å stå på scenen. Derfor er det, som vi har sett, svært belastende å ikke bli tildelt roller. Interessant er det også hvordan sykdom og skader ikke tolkes som begrensende på skuespillerprestasjonene, men heller som et bevis på at man som kunstner gir seg hen til kunsten og ofrer seg for denne. En skuespiller på randen av sammen-

---

<sup>27</sup> I gjennomsnitt var det ca. 200 besøkende pr. ordinær forestilling ved Teateret (jf. årsrapport)

brudd er ærlig og viser sin fulle og hele dedikasjon til kunsten. En annen grunn til at skuespillere sjelden sykemelder seg, kan være at de konkurrerer skarpt om de store rollene.

Slik er det ikke i Orkesteret. Her går man ikke på scenen dersom man er for syk til å spille. Da sykemelder man seg heller, og får inn en vikar. Men er dette et tegn på at den karismatiske kunstnermyten ikke gjør seg gjeldende blant orkestermusikerne? Ikke nødvendigvis. Man kan også tolke de to ulike beskrivelsene av eget yrke som ulike måter å forholde seg til en karismatisk kunstnermyte på.

Av det vi har sett til nå, kan *dyktighet* sies å utgjøre det viktigste mant-ra, eller den viktigste myten blant musikere. Orkestermusikerne dedikerer seg fullt og helt til sitt instrument og til sitt virke som musiker. Målsetningen med arbeidet i Orkesteret er å prestere optimalt musikalsk. Dette gjør man ved hele tiden å opprettholde ferdighetsnivået gjennom nitidig trening. Dersom man på grunn av sykdom eller annet ikke er i stand til dette, stiller man heller plassen sin til disposisjon for andre. I likhet med i idretten er den fysiske formen avgjørende, og siden målet er å være best, vil det være meningsløst å stille til start dersom formen tilsier at man kommer inn som sistemann. Ønsket om *å være best* kan også tolkes som del av en myte. Som vi skal se i neste kapittel, er vidunderbarnsmyten, altså forestillingen om at man er skapt til kunstner, en forestilling som står sterkt blant musikere. Derfor velger mange å fortolke egen karriere i tråd eller i motsetning til denne. Dette er også forestillinger som vi kjenner igjen som aspekter ved den karismatiske kunstnermyten (jf. Kris/Kurz 1979, Mangset 2004 og Røyseng m.fl. 2007).

## 4. Den lange veien

Vi har nå sett på flere kjennetegn ved arbeidsdagen ved de utøvende institusjonene og på hvilke gevinster og utfordringer som ligger i dette. Vi skal nå gå litt nærmere inn på den enkelte institusjonskunstner og se på hvordan hun eller han endte opp der de er nå. Vi skal også se på hvilke tanker de har om veien videre.

Innledningsvis så vi på noen generelle tendenser i kunstnerbefolkningen. Vi så på deres sosiale bakgrunn, deres utdanning, og hvor de kom fra. Vi sa også litt om hvilke muligheter kunstnerne har når de skal tjene til livets opphold, og hvilke veier de kan gå for å oppnå en karriere som utøvende kunstner. Vi skal nå med utgangspunkt i vårt materiale, se på hvordan kunstnerne har lyktes i å nå dit de er i dag, og hvordan de tilpasser og utvikler seg i kulturarbeidslivet.

### 4.1 Livshistorier og sosiale konstruksjoner

---

I vår tidligere analyse av kunststudenters veivalg tok vi til orde for å se på deres beretninger og livshistorier som sosiale konstruksjoner. Det vil si at kunststudentenes beretninger og livshistorier fulgte noen særskilte, kulturelt bestemte mønstre eller spor (Mangset 2004). Vi refererte her blant annet til Bourdieu og hans kritikk av tidligere livshistorieforskning, der forskerne har vært tilbøyelig til ukritisk å akseptere informanternes egne ”konstruerte historier” som udiskutable ”fakta”. Men det er nettopp sosiale konstruksjoner slike fortellinger inneholder, hevder Bourdieu, ikke sammenhengende og målrettede fortellinger slik vi kjenner dem fra biografiene:

I själva verket är den individ som betecknas med ett viss egennamn inte en enhet utan en mötesplass för biologiska och sociala egenskaper. Individen är en i en bestämd kontext och en annan i en annan kontext. Att berätta sitt livs historia är inte blott att presentera sig själv, det är att konstruera sig själv (Bourdieu i Donald Broadys fortolkning (Broady 1991:391))

I vårt tilfelle er det også nærliggende å velge en slik tolkning av informantenes beskrivelse av veien til sin kunstnerkarriere. Skuespillernes og musikernes selvbiografiske framstillinger kan ikke tolkes som udiskutable historiske fakta, men heller som deres fortolkede fortelling om egne karrierevalg. Dette kommer til syne hos flere av informantene. Enkelte av dem innrømmer også i intervjuer at deres framstilling ikke er 100 % ”sann”, men at fortellingen har blitt til som vedkommendes ”vei til skuespilleryrket-historie”.

Målet med en slik forståelse av egenpresentasjonene er ikke å avsløre når de ”ljuger”, men heller å studere hvilken fortelling de velger å fortelle, og dermed hvordan de presenterer seg selv i dag.

## 4.2 Veier til en skuespillerkarriere

---

*”Vi skulle dra til Hollywood liksom, men så dro vi til Jessheim” (Lars)*

Som vi så innledningsvis, taler minst to forutsetninger imot å søke seg mot en skuespillerkarriere: Yrket er dårlig betalt, og det er svært usikkert om man får jobb på grunn av en markant overrekuttering til yrket. Likevel søkte 566 personer på de ti plassene ved Kunsthøgskolen i Oslo i 2009<sup>28</sup>, mens vel 80 personer tok en teaterutdanning i utlandet i 2008-09<sup>29</sup>. I tillegg finnes det også skuespiller- og dramautdanninger ved andre skoler i Norge. I forbindelse med rapporten ”Mange er kalt, men få er utvalgt” (2004) har vi intervjuet en rekke skuespillerstudenter om bakgrunnen for deres valg av yrke. Flere av tilbakemeldingene

---

<sup>28</sup> <http://www.khio.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=5669> (lesedato 04.05.09)

<sup>29</sup> Antall norske som tar teaterutdanning i utlandet, har riktignok gått noe tilbake de seinere årene, fra et toppunkt på over 160 i 2004-05 til vel 80 i 2008-09. Antall kunsthøgskolestudenter i utlandet generelt har også gått en del tilbake etter 2003-04, jf. [http://www.lanekassen.no/Hovedmeny/Om\\_Lanekassen/Statistikk/Elever-og-studenter-i-utlandet/utland\\_statistikk\\_08\\_09/](http://www.lanekassen.no/Hovedmeny/Om_Lanekassen/Statistikk/Elever-og-studenter-i-utlandet/utland_statistikk_08_09/) (lesedato 16.10.09).



forsterker forestillingene om yrkesvalget som et ”kall”. Hvordan er det så med skuespillerinformantene ved Teateret i denne undersøkelsen? Hvorfor valgte de å bli skuespillere? Som vi skal komme tilbake til, finner vi også i vårt materiale noen felles motivasjonsfaktorer for å velge skuespilleryrket. Likevel er begrunnelsene såpass mangfoldige at det er hensiktsmessig å trekke fram den enkelte skuespiller. Vi begynner med den yngste først.

### 4.2.1 De mange fortellingene

**Martine** er 29 år og har allerede rukket å jobbe flere år ved Teateret. Hun kom inn på Teaterhøgskolen etter å ha gått musikklinja på videregående og vært aktiv i en teatergruppe på fritiden. Martine bestemte seg for å satse på en skuespillerkarriere da hun var i ferd med å avslutte ungdomskolen. Begrunnelsen for dette var en sterk avstandsforelskelse i skuespillere:

Det var mange [jeg var forelsket i]. Fjortisårene var bare Hollywoodstjerner og sånt. Den gangen var det jo en drøm om å komme dit hen og få... at det var målet å få lov å treffe og bli kjent med disse da.

Det er med en smule flauhet at Martine forteller dette. Hun skyter derfor inn at i dag har hun andre tanker om yrket. I dag er det bare teater hun vil drive med.

**Oda** er 30 år og har vært et par år ved Teateret. Hun valgte dramalinja på videregående før hun gikk et år på folkehøgskole. Også det på dramalinja. Deretter gikk hun et år på NISS<sup>30</sup>, før hun kom inn på Teaterhøgskolen. Hva som lå til grunn for yrkesvalget, er ikke Oda helt sikker på, men det var neppe tilfeldig:

Jeg husker ikke helt... det er noe jeg alltid har hatt inni meg. Ambisjonene har jeg hatt lenge før jeg har sagt det høyt. Så er det ting jeg ikke husker selv, for eksempel at jeg hadde lyst til å bli journalist da jeg gikk på ungdomsskolen og var fast bestemt på å

---

<sup>30</sup> Nordisk Institutt for Scene og Studio.

bli journalist i niende klasse, det siste året på ungdomskolen. Men jeg søkte allikevel musikk, dans, drama, da jeg skulle søke meg på videregående, så jeg kan ikke huske helt hva som skjedde.

Til tross for at Oda egentlig ville satse på en karriere som journalist, søkte hun på dramalinja. Hun husker ikke helt hvorfor hun endret dette ønsket, men hun går langt i å hevde at det kanskje var et indre ønske og en skjult ambisjon som lå til grunn for valget. Når hun valgte drama på videregående, var det kanskje underbevisstheten som talte til henne?

**Fredrik** er 31 år og har gjennomført skuespillerutdanningen sin ved en skole i England. Det faktum at han endte opp med en jobb på Teateret, beskriver han som en tilfeldighet. Fredrik hadde en idé om at han skulle jobbe innenfor det utøvende kunstfeltet, men med hva, visste han ikke helt:

Eh, mer en sånn blanding av at jeg gjerne kunne tenkt meg å jobbe med flere ting. At jeg kunne hatt muligheten til å bevege meg innen underholdning for så vidt. Det være seg manus eller regi eller, synge i band, altså alt det, sånne ting. Jeg har flere interesser.

Målsetningen til Fredrik var å jobbe med underholdning på en eller annen måte. Det har han også gjort. Så da han gikk til jobben på Teateret, hadde han gjort ulike jobber i underholdningsbransjen tidligere.

**Lars** er 34 år og har i likhet med flere av de andre unge skuespillerne valgt en svingete vei fram til skuespilleryrket. Etter å ha blitt ordentlig skolelei på videregående valgte Lars å gå teaterlinje på en folkehøgskole i stedet for å studere:

Da hadde jeg akkurat fylt 17 år, og da fikk jeg jo smaken på [skuespill] sånn ordentlig. Jeg hadde tenkt på det tidligere uten å gjøre noe med det, men jeg hadde en kompis som var med i noen filmer og... Jeg hadde egentlig bestemt meg da jeg var 14 for å bli skuespiller, men det var sånn... vi sa, jeg hadde ikke gjort noe med det. Vi skulle dra til Hollywood liksom, det var planen. Men så dro vi til Jessheim.

Etter tiden på folkehøgskolen reiste Lars til Sverige og gikk et år på teaterskole der. Deretter gikk han et år på en teaterskole i Norge, før han reiste til England og tok en treårig utdanning. Innimellom dette

hadde også Lars gjort jobber i TV og på ulike teatre. Han hadde gått på en rekke auditions, og hadde derfor ikke mindre enn fem jobbtildbud når han kom hjem fra England. Valget falt på en dramaserie på TV.

**Anja** har jobbet på Teateret siden hun var 25 år. Også hun var aktiv i en amatørteatergruppe, der så godt som alle søkte Teaterhøgskolen. Allerede som 19-åring kom hun inn, og etter det har hun jobbet i teater. Anja forteller at hun ”alltid” har villet bli skuespiller, selv om hun ikke direkte husker det selv:

Jeg har alltid... da jeg var liten, jeg skulle bli skuespiller. Jeg kan ikke huske jeg drømte om det selv, men jeg kan huske at alle tantene mine kalte meg for ”skuespillerinnen”. Fordi at de mente at jeg skulle bli det, og jeg hadde sagt at jeg skulle bli det.

Hun forteller altså at hun allerede som liten utviklet et skuespillertalent. Derfor ble hun også kalt for ”skuespillerinnen”. Selv husker hun ikke det så godt. Men siden hun fikk dette kallenavnet, og siden tantene hennes fortalte at hun selv også hadde ønsket dette, så var det nok skuespiller hun skulle bli. På den andre siden hadde hun også en stor interesse for tegning, og også dette mestret hun godt. Det samme gjaldt ballett. Hvilke kunstform hun skulle velge å prioritere, var derfor usikkert. Men at det ”måtte” bli et kunstfag, var det liten tvil om:

Jeg behersket det jo, jeg kunne jo tegne. Jeg kunne se at det kanskje kunne være en fremtid. For meg så var det helt naturlig, det var ikke noe annet jeg kunne ha gjort, jeg var nødt til å gjøre det, jeg kan ikke se at det er noen vei utenom. Men da jeg begynte med teater, så var det rett og slett fordi jeg tenkte... Altså, juryen spurte meg hva jeg ville gjøre hvis jeg ikke kom inn på Teaterskolen. Og så sa jeg at jeg hadde bestemt meg for at jeg ville prøve tre ganger, og hvis jeg da ikke kom inn, så ville jeg lagt det til side og konsentrert meg om billedkunst. Men grunnen til at jeg ville jobbe med teater, var at jeg ville jobbe med andre mennesker.

Anja mente altså at hun var ”nødt” til å studere billedkunst. Det var ikke noe annet hun kunne gjøre, men likevel søkte hun Teaterhøgskolen og prioriterte dette. Tilsvarende diskursive mønstre fant vi også i den nevnte undersøkelsen av kunststudenter (Mangset 2004).

**Jakob** er 55 år og er den som har vært lengst ved Teateret. Han begynte der allerede som 23-åring. Før det hadde han gått tre år på Teaterhøgskolen. I motsetning til flere av de andre informantene hadde Jakob aldri spilt teater før han søkte Teaterhøgskolen. Han skulle hjelpe ei venninne som skulle søke Teaterhøgskolen med leseprøver, og plutselig var han grepet av basillen:

Og så sa hun, kanskje du burde prøve dette du også. Så fikk jeg... jeg hadde aldri vært noe interessert i teater. Så leste jeg Hamlet, og sånt noe da, av Shakespeare, og sånn begynte det. Så valgte jeg en tekst derfra. Så sa hun: ”Du burde søke Teaterskolen”. Og så begynte han [en kamerat] og jeg å jobbe sammen, veldig bevisst da og øve. Vi begynte å jobbe veldig bevisst på at vi skulle prøve dette her. Og ingen av oss hadde stått på en scene før, og det var jo en fordel for oss da vi kom dit selvfølgelig, for vi hadde ikke noe prestasjonsangst eller noe som helst. Så vi sklei inn begge to.

Ifølge Jakob var det ”reine tilfeldigheter” som gjorde at han endte opp i skuespilleryrket. Før han og kameraten hans begynte å lese med venninnen, hadde han hatt ulike småjobber uten helt å vite hva han ville satse på. Etter at Jakob hadde ”sklidd inn” på Teaterhøgskolen, begynte visst slitet. Det var ikke bare teater Jakob hadde lite erfaring med. Ifølge han selv var det også så som så med kunnskapen på en rekke felt. Motivasjonen, derimot, var det ingenting å si på: ”Her må du vel virkelig begynne å hente opp ting, du har ikke lest noe filosofi, du har ikke lest noe historie, så vi brukte veldig mye tid på å sette oss inn i større... ikke bare teater, men også historie, filosofi, dramatikk, alt ble slukt veldig fort og veldig rått av oss” .

**Irene** er den eldste av våre informanter. Hun har passert pensjonsalder og vurderer om hun skal legge opp som skuespiller. Dette sitter likevel langt inne, siden hun setter stor pris på skuespilleryrket. Irene gikk rett inn på Teaterhøgskolen etter gymnasium i en alder av 18 år. Etter utdanningen gikk hun rett videre til en jobb på et institusjonsteater. Irene kan fortelle at hun allerede som syvåring bestemte at hun skulle bli skuespiller. I likhet med Anja, husker hun ikke dette så godt. Men det er blitt henne fortalt i ettertid:

Altså, jeg vet ikke at jeg visste det jeg [at hun var syv år], jeg husket det ikke, men Berit Nilsen, som var en skuespiller, en del eldre enn jeg, som jeg var på samme teateret som i noen år, hennes foreldre hadde vært i selskap hos oss, og spurt hva jeg skulle bli, og så hadde jeg sagt skuespiller. Og det syntes hun var så imponerende, for hun ville bli skuespiller selv, men turte ikke si det høyt. Jeg var nok noe eldre enn syv år da, så jeg fleiper litt med det. Men jeg ble tatt med på teater, så det er altså noe jeg kjente til. Det var ikke sånn som jeg ofte opplevde, med mine klassekamerater. Der var det en på Teaterskolen som aldri hadde sett en teaterforestilling. Skjønner du? Og som hadde kommet inn på en annen måte, som kjente en eller annen skuespillerinne og leste med hun. Men hun hadde aldri sett en teaterforestilling før hun kom inn på Teaterskolen. Og det er også en... så hun må jo ha hatt en veldig sterk overbevisning, eller møtt noen som...

Irene hevder at hun bestemte seg for å bli skuespiller som syvåring. Samtidig innrømmer hun at hun overdriver litt; hun var sannsynligvis eldre. Men historien synes å være viktig for Irenes identitet som skuespiller. Det var en eldre skuespiller som fortalte historien om den lille piken, hun som ville bli skuespiller allerede som lite barn og fikk oppfylt sitt ønske flere år seinere. I oppveksten tok foreldrene henne derfor ofte med i teateret. Da hun var ferdig med gymnasiet, fikk hun direkte plass på Teaterskolen, og derfra igjen, en god jobb som skuespiller.

Videre forteller Irene om hvordan andre på Teaterskolen hadde andre fortellinger og bakgrunner. Her trekker hun fram en klassevenninne som aldri hadde vært på teater før og regner med at hun må ha hatt en veldig sterk overbevisning i forhold til skuespilleryrket.

## 4.2.2 Skuespillernes karriereveier

Innledningsvis, i kapittel 1.2-1.3, beskrev vi hvordan rekrutteringen tidligere bar preg av en monopolsituasjon, der skuespillere ble utdannet ved Teaterhøgskolen, for så å bli sluset rett inn i en (fast) jobb på institusjonsteatrene. De eldre informantene våre bekrefter dette. Irene, Jakob, Petter og Martine har alle gått på Teaterhøgskolen og derfra rett inn i jobb. Blant de yngre skuespillerne er ikke veien like rett. Martine og Oda har gått Teaterhøgskolen. Martine hadde da først gått et år på

folkehøgskole, mens Oda hadde gått dramalinje på videregående, samt på NISS. Fredrik og Lars har begge studert i England. Fredrik har jobbet i film og tv før han kom til Teateret. Det samme har Lars. Han gikk også på folkehøgskole, samt på en skole i Sverige.

Vårt materiale viser tendenser som også er kjent fra andre undersøkelser. De unge skuespillerne har ofte spilt amatørteater, de har gått dramalinjer på videregående, dramalinjer på folkehøgskoler og/eller reist utenlands for å utdanne seg.

Som vi skrev om innledningsvis, og som vi også trakk inn i skuespillerens beskrivelser av egen hverdag, er kunstnermytene og kallstanken sentrale i beskrivelsen av kunstners hverdag. I vår forannevnte empiriske studie av kunststudenter kom det fram at mange, både blant skuespillerstudenter og musikerstudenter, forklarte yrkesvalgene sine i tråd med kallsmyten (Mangset 2004). Enkelte av informantene fortolker valget sitt som ”det nødvendige valget”, der kunstnerkarrieren er uttrykk for et overjordisk *kall*. Langt vanligere var det at informantene beskrev valget som et *indre* kall, eller en ”indre driv” (samme sted: 141). Slike beskrivelser finner vi også igjen når skuespillerne i denne studien forteller om sin vei til skuespilleryrket. Flere av dem beskrev yrkesvalget som nettopp et kall. Oda forteller at det alltid var noe hun hadde hatt inni seg, mens både Anja og Irene forteller at det langt på vei var forutbestemt at de skulle bli skuespillere. Anja ble som barn kalt for ”skuespillerinnen”, mens Irene forteller at hun visstnok skulle ha bestemt seg allerede i syvårsalderen. I de tre historiene virker det åpenbart at de knytter seg opp mot en kallsmyte. Irene forklarer at vedkommende kollega som ikke hadde vært på teater som liten, antagelig måtte ha hatt en veldig sterk overbevisning om at det var skuespiller hun skulle bli. Anja, som selv ikke husker at hun ville bli skuespiller som liten, hevder likevel at hun *alltid* har villet bli skuespiller. Det er nok mange barn som i ung alder har tenkt på hva de skulle bli som voksne. En av forfatterne av denne rapporten ønsket som barn enten en jobb som heisekransjåfør eller en jobb som forsker. Når det siste ønsket ble oppfylt, hadde dette likevel lite med drømmen å gjøre. Han drømte snarere om å bli en mann i hvit frakk med boblende reagensrør enn en kulturforsker som analyserer skuespilleres arbeidsvilkår. Likevel

kunne forfatteren endt opp med å konstruere en fortelling der det ble slått fast at hans yrke var forhåndsbestemt.

Blant andre skuespillere ved Teateret er beskrivelsene av veien til skuespilleryrket mer tilfeldig og fragmentert.<sup>31</sup> Lars og Martine drømte om et liv i Hollywood og ville bli skuespillere av den grunn. Fredrik var hele tiden innstilt på å jobbe med underholdning. Hvorvidt han skulle jobbe i teater eller spille i band, var underordnet så lenge han fikk stå på en scene. For alle disse tre var det underholdningen heller enn ”de skjønne kunster” som lå til grunn for yrkesvalget. Det er verdt å legge merke til at de tre skuespillerne er blant de yngste informantene. Alder kan derfor være relevant for deres syn på skuespilleryrket. Samtidig ser vi at Oda, som er en av de yngste informantene, knyttet seg til kallsmyten. Når de tre informantene trekker fram underholdningsaspektet og ønsket om å bli Hollywoodstjerne, er det også grunn til å spørre om også dette er en måte å forholde seg til kallsmyten på. Det kan tenkes at deres beskrivelse av karrierevalget presenteres som en motvekt mot kallsmyten, og at deres fortellinger konstrueres som en motpol mot denne.

### 4.3 Veier til en musikerkarriere

---

Det er mye som tyder på at det har skjedd endringer i hvilke veier man velger til en skuespillerkarriere. Tidligere var veien oversiktlig og klar. I dag gjør man ofte flere stopp på veien. Hvordan er så veien til en musikerkarriere? Er denne lang og svingete, og har det eventuelt skjedd noen endringer de seinere årene? Vi skal også her gi en kort oversikt over de ulike informantene og de ulike veiene de har valgt for så å trekke noen slutninger på bakgrunn av dette.

---

<sup>31</sup> Tidligere har vi riktignok sett at slike ”tilfeldighetsforklaringer” iblant også kan være knyttet sammen med ”kalls- og skjebneforklaringer” (Mangset 2004:104-124).

### 4.3.1 De mange fortellingene

**Mona** er den yngste av informantene i Orkesteret. Mona jobbet et år som frilanser og vikarierte i en rekke orkestre før hun fikk jobben ved Orkesteret. Før dette hadde hun gått seks år på Norges musikkhøgskole i Oslo. Mona bestemte seg tidlig for å bli musiker, men akkurat når hun bestemte seg, husker hun ikke helt:

Jeg visste liksom at jeg ville spille da jeg begynte, [da jeg var] fem år, så ville jeg liksom... Jeg visste hva jeg ville da. Men det valget ble vel tatt på kanskje ungdomsskolen – videregående... i løpet av den perioden.

Mona begynte å spille som femåring. Hun forteller at hun allerede da visste at hun ville spille, men at karrierevalget ikke ble tatt før hun var mye eldre.

**David** er 33 år. Han har jobbet 10 år i Orkesteret, de siste fem årene som fast ansatt. David har en mastergrad fra Norges musikkhøgskole, samt en mastergrad i orkestersolo fra et utenlandsk universitet. Til sammen har David åtte års utdanning. Som mange blåsere spilte David i skolekorps da han var yngre. På grunn av sine gode ferdigheter ble han tidlig rekruttert til voksenkorps, noe som, ifølge han selv, bidro til at han fortsatte å spille. Det var likevel ikke før på videregående at han bestemte seg for å bli musiker:

Jeg gikk musikklinja på videregående. Jeg vet bare en sånn greie at jeg hadde tysk i første klasse på videregående. Da er du, hva er det, 16 år. Og så fikk jeg høre at du ikke trengte tysk for å komme inn på Musikkhøgskolen. Og da slutta jeg på dagen for å få mer tid til å øve. Da var jeg femten år altså.

David var altså svært målretta på at det var Musikkhøgskolen han ville satse på. Der var musikalske ferdigheter viktigere enn språk. Dermed kuttet han ut tyskundervisningen for å få mer tid til eget spill.

**Jens** er 34 år og har spilt i Orkesteret i fire år. Før det spilte han i et annet orkester i fem år. Jens har seks års musikkutdanning. Han har gått på Norges musikkhøgskole, samt på et prestisjetungt utenlandsk musikkakademi. Jens bestemte seg for å bli musiker da han gikk på



videregående, nærmere bestemt i tredje klasse: ”Det var vel på videregående, tenker jeg. Så tenkte jeg at det skulle bli bra. Sånn, ikke i første gym, tenker jeg, men kanskje i tredje gym”. Jens gikk da musikklinja på videregående og fikk jevnlig timer på Musikkonservatoriet.

**Filip** er 40 år og slagverker. Han har vært fast ansatt i fire år, men han vikarierte mye i Orkesteret i tolv år før dette. Også Filip har utdannelsen sin fra Musikkhøgskolen. Der gikk han i seks år, men spredt utover en lengre periode. Innimellom utdannelsen jobbet han fast i andre orkestre, samt som frilanser. Filip bestemte seg for å bli musiker da han var elleve år: ”Det sto ganske klart for meg [at jeg ville bli musiker] da jeg var elleve år. At jeg i alle fall ville drive med musikk i en eller annen form”, forteller han. Når vi spør om det var en bestemt situasjon som førte til valget, svarer Filip:

[Det var] en eller annen indre ”drive” som skjønte at den veien har jeg lyst til å holde på. Det har i og for seg tatt mange år før jeg på en måte... Det er kanskje først nå jeg tør å si til meg selv at jeg er musiker. Det lever jeg av. Nei jeg [har]aldri helt turt å stole på at det skulle gå, selv om jeg har hatt fast jobb og alt. Men [nå] føler jeg meg liksom... Nå er jeg musiker.

Filip forklarer valget sitt med en indre ”drive”. Samtidig innrømmer han at det er først i seinere tid at han har tatt inn over seg at han endte opp som musiker. Dette sitatet kan også belyse informantens usikkerhet i forhold til kunstnerrollen, jf. diskusjonen i kapitlene 3.2.6 og 3.3.3 foran. Det er først nå, etter mange år i yrket, at han helt våger å kalle seg ”musiker”. Her kunne han antagelig like gjerne sagt ”kunstner”. Musiker- og kunstneridentiteten er noe ganske opphøyet og krevende; det er en status man aspirerer mot og etter hvert kanskje oppnår som utøver.

**Kristoffer** er 45 år og fløyttist. Han har jobbet i Orkesteret i 14 år, og før det jobbet han i et annet norsk orkester i 20 år. Kristoffer var altså svært ung da han fikk fast jobb i et orkester. Da hadde han gått to år på Musikkhøgskolen, men måtte slutte med studiene for å prioritere orkesterjobben. I tolv tretten-årsalderen bestemte Kristoffer seg for å bli musiker: ”12-13 år så skjønte jeg at det gikk. Fordi jeg fant den fløyta, og det tok litt av. Så i løpet av et år eller to så var jeg relativt

flink. Så jeg skjønnte at det her måtte være noe for meg da”. Kristoffer oppdaget rett og slett at han hadde talent på fløyte, så da var det lett å bestemme seg for å satse på musikeryrket.

**Line** er 46 år og har jobbet i Orkesteret i 21 av disse. Hun spiller fiolin. Line gikk på Musikkonservatoriet i Oslo, som nå er slått sammen med Norges musikkhøgskole. Underveis i utdanningen fikk hun jobb i Orkesteret, men hun fullførte likevel studiene. Line bestemte seg for å velge musikeryrket mot slutten av ungdomsskolen. Hun spilte da i en strykekvartett og fikk høre at hun spilte så fint, noe hun ikke hadde hørt før:

Jeg spilte i en strykekvartett på et kammermusikkurs, og der var det en fiolinlærer fra Trondheim som sa han syntes jeg spilte så fint. Det hadde jeg liksom ikke hørt før. Han oppmuntret meg til å reise fra min småby og til Trondheim og ta timer med en lærer på Musikkonservatoriet der. Så dermed begynte jeg å reise med tog til Trondheim, tolv timer hver vei, tok nattoget dit og så hadde jeg spilletimer, og så var det nattoget hjem igjen. Det å ta timer med denne nye læreren var så gøy og inspirerende at jeg bestemte meg for å satse på musikken.

Line hadde likevel ikke tro på at hun kunne bli utøvende musiker på heltid. Derfor valgte hun å studere musikkpedagogikk, slik at hun evt. kunne få seg en undervisningsjobb.

**Idar** er 47 år. Også han spiller fiolin. Idar har studert ved Musikkhøgskolen i Oslo. Han har også jobbet i utlandet og i en rekke orkestre før han kom til Orkesteret. Idar begynte tidlig å spille, men det var først som fjortenåring at han fant ut at musikk var noe han ville satse på.

Jeg bestemte meg... altså jeg begynte å spille fiolin da jeg var ni år. Og det var sånn tilfeldig skoleorkestermiljø hvor en aktiv lærer kom og delte ut instrument liksom. Og så var det vel sånn at jeg fikk en veldig inspirerende lærer da jeg var sånn fjorten, og da skjønnte jeg at det hele ballet på seg liksom. Det ble mer og mer sånne gøye sommerkurs og litt turneer og litt sånn.

Etter hvert som musikken ble mer og mer viktig for Idar, gikk det gradvis opp for han at en musikerkarriere var noe å satse på. Viktig i denne prosessen var altså en inspirerende lærer.

**Berit** er 55 år. Også hun er fiolinist. Berit har jobbet i Orkesteret siden hun var ferdig utdannet i 1975. Hun hadde da gått fire år ved Norges musikkhøgskole. Seinere har hun også tatt tre år etterutdanning i utlandet. Berit forteller at hun bestemte seg for å bli musiker i relativt ung alder. Likevel mener hun selv at hun var relativt gammel da hun tok fram fela:

Jeg begynte å spille fiolin ganske sent egentlig. Jeg var ti. Men jeg følte tidlig at fiolinen var som en stemme, at det var noe som var mitt på en måte. Så jeg bestemte meg ganske kjapt for at jeg skulle bli musiker, og da visste jeg at da var det bare en ting og gjøre, det var å øve.

**Rasmus** er 56 år og trompetist. Han har jobbet fast i Orkesteret i 32 år og vikarierte også før det. Rasmus har en allsidig bakgrunn, selv om han har utdannelsen fra Musikkhøgskolen.

Jeg har studert ved Musikkhøgskolen og vært litt i utlandet òg. Foran det har jeg spilt i skolemusikk og hatt litt privattimer og spilt litt dansemusikk og storband og kammermusikk og diverse greier, og i korps så klart. Jeg begynte jo i skolekorps da.

Da Rasmus begynte på Musikkhøgskolen, hadde han spilt i en rekke sammenhenger. Han hadde akkurat avsluttet verneplikten i Gardemusikken, og sammen med en kamerat bestemte han seg for å søke Musikkhøgskolen. Da Rasmus begynte utdanningen, så han for seg at han ville ende opp som lærer. Men han hadde ikke veldig lyst til det.

Jeg gikk første året på pedagogisk linje, for å... tenkte jeg kunne bli musikk lærer. For da begynte vi å snakke om kommunale musikk skoler og sånn. Så fant jeg ut at jeg ikke hadde så veldig lyst til det, så jeg bytta linje så fikk jeg jobb her da.

Rasmus hadde en relativt pragmatisk tilnærming til musikeryrket. Han likte å spille, han hadde spilt i en rekke sammenhenger, og derfor ville han søke Musikkhøgskolen. Han hadde likevel ikke tro på at han skulle klare å få seg en jobb som utøvende musiker, så først valgte han å satse på en lærerkarriere for å få en jobb.

Flere av de andre informantene har en tilsvarende holdning som Rasmus. De var glade i å spille, de fikk gode tilbakemeldinger på det de

gjorde, og derfor hadde de lyst til å satse på en musikerkarriere. Men siden en jobb som utøvende musiker er noe de færreste oppnår, valgte flere og ”sikre seg” ved å studere pedagogikk i tillegg.

### 4.3.2 Musikernes karriereveier

Selv om flere av informantene har en ganske pragmatisk tilnærming i egne karrierevalg, er det ikke vanskelig å finne spor etter kunstnermytologier også her. Som vi så blant skuespillerne, er det mange som beskriver yrkesvalgene sine som kallspreget. Dette finner vi også blant enkelte av musikerne. Slagverkeren Filip forklarte at det var en indre drive som lå til grunn for valget hans. Berit fortalte at det var en stemme, noe som var hennes. Begge to bruker metaforer vi kjenner igjen fra kallsmyten. En indre driv og en indre stemme er metaforbruk som informantene i den forannevnte undersøkelsen av kunststudenter ofte brukte (Mangset 2004). Et annet aspekt ved kunstnermyten kommer til syne i fortellingen om vidunderbarnet og det unike talentet. Kris og Kurz viser til to særskilte delfortellinger om det unike, unge talentet. Den ene tar utgangspunkt i at hendelser i barndommen er direkte utløsende for vedkommendes kunstneriske talent. Den andre tolker tidlige tegn i barndommen som forvarsel på vedkommendes seinere kunstnerisk virke (Kris og Kurz 1979b).

I vårt materiale er det flere av informantene som trekker yrkesvalgene tilbake til barndommen. Mona visste hun ville spille fiolin allerede som femåring. Idar begynte å spille fele som niåring og forsto raskt at dette var noe han ville fortsette med. Berit var ti da hun begynte å spille fele, noe hun anser som ganske seint, mens Kristoffer fant fløyta som tolv-trettenåring og skjønnte da at dette var noe han hadde talent for. De fleste informantene har begynt å spille i ung alder, og mange har også tidlig erkjent at de hadde et stort talent i så måte. Andre er blitt fortalt at de har et talent. Dette er også et aspekt ved kunstnermyten som Kris og Kurz trekker fram (Kris og Kurz 1979b). En av de mest kjente fortellingene som har blitt fortalt og vedlikeholdt opp igjennom historien, er fortellingen om den ukjente, fattige gutten som blir oppdaget av den store kunstneren. Kris og Kurz bruker som historisk eksempel fortellingen om kunstneren Giotto, den fattige gjetergutten som ble oppdaget

av mesteren Cimabue, og som endte opp som en av de store italienske renessansekunstnerne. En rekke andre fortellinger beskriver også slike møter. Flere av våre informanter skildrer også lignende møter. Line forteller om møte med en mann fra Trondheim som hørte henne spille, og som oppfordret henne til å reise til byen å ta fiolintimer der. Deretter forteller hun hvordan hun reiste tolv timer hver vei for å utvikle talentet sitt. Idar forteller også om en inspirerende lærer som var viktig for hans valg av karriere.

Det er enkelt å lese flere av informantenes beretninger om yrkesvalg som fortellinger over allerede kjente myter. Det er nok heller ikke tilfeldig. I de tilfellene der den enkeltes historie kan skrives inn i slike narrative framstillinger, er det nærliggende for informantene å gjøre dette. På denne måten synliggjøres det hvor sterke slike myter er. Likevel er det også grunn til å hevde at en rekke beskrivelser som kan forstås med bakgrunn i kunstnermytene, ikke nødvendigvis trenger å bli fortolket slik av informantene. I dagens Norge er utøvende musiserende virksomhet blant barn og unge høyt prioritert. Alle landets kommuner har kulturskoler, og her har musikk, ikke minst klassiske instrumenter, hatt en sterk posisjon. Mange unge begynner derfor tidlig å spille på et instrument, og mange av disse får undervisning av svært dyktige og motiverende lærere. Kunstnerisk virksomhet, og kanskje særlig musiserende virksomhet, er et område der man hyller talentene og gir dem en særskilt oppfølging og oppmuntring. Når noen av elevene viser en ekstra vilje til å spille, eller ferdigheter over gjennomsnittet, får de ofte ekstra støtte og tilbud om hjelp. Det er heller ikke uvanlig at de omtales i lokalaviser og får opptre på ulike arrangementer der de bor. Kommer de unge så langt, får de raskt høre at de bør satse på en musikerkarriere.

Noe lignende finner vi blant idrettsutøvere. De begynner også i ung alder og får oppmuntrende kommentarer fra foreldre, trenere og eldre utøvere. Dersom en gutt viser seg å ha godt lag med en fotball, får han gjerne ekstra oppfølging og oppmerksomhet. Og så får man raskt høre snakk om A-lags spill og en gryende fotballkarriere. Slik sett kunne mange av våre informanters svar kanskje like gjerne kommet fra profesjonelle fotballspillere. Også unge idrettsutøvere kan således oppleve at

de har et medfødt talent og et tvingende kall i retning av å satse på nettopp *denne* idretten (Tangen 2004).

Opplæringssystemet og personer musikerne har møtt i oppveksten, kan være vel så viktig som mytene. Samtidig kan man også spørre seg hvorvidt hele opplæringssystemet er bygget på slike myter. Prøvespillordningen kan for eksempel ses som et svar på den tradisjonelle karismatiske myten om autodidakten eller den selvlærte kunstneren (Kris og Kurz 1979, Mangset 2004): I rekrutteringen av nye musikere til et orkester skal man ikke ta særlig hensyn til formell utdanning. I siste instans er det kun den prestasjonen musikeren leverer på prøvene, som skal telle. Enten man har syv års utdanning fra Europas beste kunsthøgskoler, eller man er en ”gjetergutt” som kommer innom, skal man ha de samme mulighetene til å få jobben. Det er bare kvaliteten på spillet som skal avgjøre. I realiteten er saken en ganske annen. Det er ingen ”gjetergutter” som Giotto blant våre informanter. Snarere tvert i mot: Alle har lange utdannelse, noen i syv-åtte år med to mastergrader. Dette er de ikke alene om. Tall fra den siste kunstnerundersøkelsen viser at orkestermusikere i snitt har utdanning av 5,9 års varighet (Heian m.fl. 2008)<sup>32</sup>.

Videre ser vi også at nær sagt alle våre musikerinformanter har studert ved Norges musikkhøgskole, eller skoler som i dag er en del av denne. På tross av prøvespillingsystemets iboende åpenhet er det likevel mye som tyder på at det i praksis er få veier som leder til en musikerkarriere.

---

<sup>32</sup> Upubliserte tall fra undersøkelsen. Tallet tar utgangspunkt i kategoriene musiker, instrumentalist med mer enn 500 timer i året som fast ansatt (n=38).

# 5. Organisering, makt, hierarki

## 5.1 Innledning

---

Organisering og samhandling i de utøvende institusjonene står sentralt i denne rapporten. I utvalget av informanter valgte vi å inkludere administrasjon og produksjonspersonell for å få en bredest mulig oppfatning av hvordan man samhandler innenfor institusjonene. Hvordan fordeler makt og myndighet seg? Hvilke kommunikasjonskanaler er mest brukt? Hvem tar de viktige avgjørelsene, og hvem har innflytelse i dem?

Innledningsvis så vi på hvilke analyser og beskrivelser som tidligere har blitt gjort av utøvende kunstinstitusjoner. Sentralt her står de fordistiske styringsmodellene som kjennetegner flere av institusjonsteatrene. Det har blant annet få, men sterke ledelsesposisjoner (jfr. Bjørkås 1998b). I dette kapitlet ønsker vi, i tillegg til å belyse de formelle maktstrukturene, også å se på de *opplevde* maktstrukturene, hvilke kanaler som de ansatte opplever som mest virkningsfulle, og hvor avgjørelsene *egentlig* blir tatt. For å svare på slike spørsmål er det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i de kvalitative intervjuene.

## 5.2 Teateret – enevelde og uformelle kanaler

---

### 5.2.1 Innledning

På grunn av prosjektorganiseringen som preger arbeidsdagen ved teatre, kan man se på organiseringen fra to ulike vinkler: den overordnede bedriftsorganiseringen og organiseringen knyttet til den enkelte produksjonen. Den første av disse er den mest omfattende og komplekse og derfor den organiseringen vi har valgt å vie mest oppmerksomhet. Vi skal likevel først ta en liten titt på hvordan prosjektorganiseringen foregår.

## 5.2.2 Instruktøren, inspisienten og forestillingen

Når teatersjefen har valgt et stykke som skal settes opp, engasjerer han en instruktør eller en regissør som skal lede det kunstneriske arbeidet med stykket. Instruktøren skal lede skuespillerne og bidra til at de samlet spiller stykket på en best mulig måte. Dette kan gjøres på ulike måter, og siden instruktøren er en del av det kunstneriske personalet, står han (for det er ofte en han) fritt til å anvende sine egne strategier og metoder når stykket skal jobbes fram. Dette kan arte seg på ulike måter, noe en av skuespillerne forklarer:

Noen [instruktører] kommer med et klart konsept, og har sin tanke og idé som hun eller han vil fortelle, mens noen er mer åpen og vil utforske det sammen med skuespillerne og der vi er med og lager forestillinger. Vi får være mer deltakende i prøveprosessen og komme med forslag og sånne ting. Men til syvende og sist så er det jo han eller hun som drar det sammen, og dette må vi ha bort, og dette må vi ha mer av og. Ja, som styrer det da.

Det er altså stor forskjell på i hvilke grad instruktøren inkluderer skuespillerne i prosessen. Enkelte instruktører er opptatt av å dra lasset sammen, mens andre har en mer autoritær ledelse. Dette så vi eksempel på i kapittel 3.2.4, der Jakob beskrev hvordan en regissør kunne skjelle ut en skuespiller, en praksis som også lå til grunn for Jenssen sin studie av ”Den tyranniske regissør” (2009). Dette er ikke noe skuespillerne setter veldig stor pris på. Skal samarbeidet fungere og forestillingen bli bra, bør instruktøren respektere skuespillerne og være lett å samarbeide med. Oda, en av de yngre skuespillerne har sin forståelse av hva en god instruktør er:

En god instruktør er en som respekterer deg. [...] En god instruktør er den som tar deg med. Noen tar for mye over seg til at de klarer og komme gjennom alt. At de har så store planer om den forestillingen at ting... De kommer ikke gjennom det på åtte uker for eksempel. Så er det de som er godt forberedt, og som tar det som det er, det er jo det å leite... det er jo en prosess. Lete sammen og være åpen for hva skuespillerne kommer med. Det er et samarbeid. De som samarbeider, er gode.



Selv om enkelte instruktører kan fremstå som temmelig autoritære, er det de som samarbeider godt, og som klarer å kombinere innflytelse med kontroll, som er sett på som de beste instruktørene.

Men hvor viktig er instruktørene? En skuespiller sier:

Hvis de er flinke, så er de viktige. Hvis de ikke er dyktige, så kan vi nesten klare oss selv. Hele poenget med å ha en instruktør er at du skal ha en som kan styre og lede og lirke deg videre. Men hvis ikke de gjør de tingene, så kan du likegodt spille det selv. Da har du ikke bruk for å ha en instruktør der.

Ifølge denne skuespilleren må altså instruktøren være dyktig for at han også skal være viktig for stykket, eller så kan man klare seg uten. Skal vi tro vedkommende, er ikke instruktøren en person som har all verdens betydning sett fra skuespillerhold. Makten til instruktøren er også innskrenket. Som vi skal komme tilbake til, er teatersjefens rolle svært betydelig ved Teateret (jf. også kapittel 1 foran). Det er han som bestemmer, også over instruktørene. Derfor pleier da også teatersjefen og følge med på den jobben instruktøren gjør. Når vi spør Nils Tore om han har noen rolle etter at instruktøren er kommet på plass, er han klar i sin tale:

Ja, absolutt. Altså litt avgjørende hvem det er og sånn, men jeg blander meg inn og gir kommentarer til instruktøren hvordan jeg synes det går og. Forsøker å følge prosessene.

**Intervjuer:** Så det vil si at du er en del på prøver?

Jeg forsøker å være en del på prøver også. Men så snakker jeg med instruktørene underveis, spesielt mot slutten.

Teatersjefen følger altså med på hva instruktøren gjør og gir vedkommende kommentarer underveis. Han eller hun har derfor ingen blancofullmakter på det kunstneriske. Heller ikke organisatorisk har instruktøren noe videre makt over stykket vedkommende instruerer. Det er det inspisienten som har. Elise, markedssjefen, forteller dette:

Var det en som brakk foten da, bak scenen, så vil det være inspisienten som sier "vi spiller ikke". Inspisienten vil da gå fram på scenen og si at det ikke blir forestilling på grunn av skade, og ta seg av det praktiske.

Selv om inspisienten på mange måter er instruktørens høyre hånd under prøver og forestilling, er det inspisienten som på vegne av teatersjefen har fullmakt til for eksempel å avlyse et stykke. Instruktøren har altså ikke mye formell makt. Det er teatersjefen som til slutt bestemmer. Likevel kan det være greit å legge skylden på instruktøren dersom en skuespiller er misfornøyd med rollesammensetningen. Dette forteller en av de unge skuespillerne at de har hørt om:

Noen ganger har jeg hørt noen sånne skrekkhistorier om folk som ikke har fått rolle, og da kommer det sånne løgner at det var instruktøren som ikke vil. Også sier instruktøren at det var det faktisk teatersjefen som sa.

Ifølge denne skuespilleren kan det være fristende å legge skylden på instruktøren når teatersjefen må ta upopulære avgjørelser. Likevel er det til syvende og sist teatersjefen som bestemmer. Dette skal vi se kommer til å prege organisasjonsbeskrivelsen av Teateret.

### 5.2.3 Organisasjonsmodell

Organisasjonsmodellen ved Teateret er ikke ulik de mange andre institusjonsteatrenes modeller (se figur 2)<sup>33</sup>. En beskrivelse av denne modellen kan derfor langt på vei ses på som en beskrivelse av institusjonsteatrenes modeller generelt. På organisasjonskartet står teatersjefen på topp. Under ham finner man direktøren, som har ansvar for alle ansatte som ikke har kunstneriske oppgaver. De kunstneriske ansatte, skuespillerne, dramaturgene og den musikalske ledelsen, er alle organisert rett under teatersjefen og rapporterer derfor direkte til ham. Slik sett har Teatersjefen direkte personalansvar for en rekke ansatte.

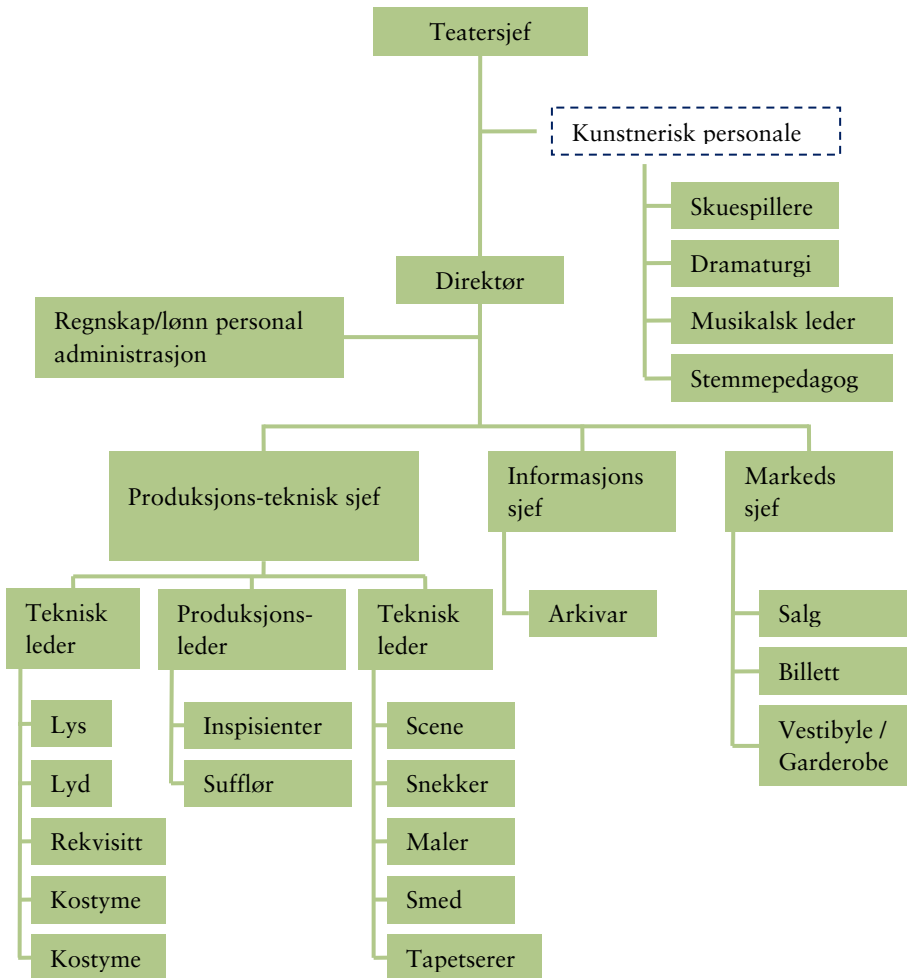
Direktøren, som er underlagt teatersjefen, har altså ansvaret for all ikke-kunstnerisk virksomhet ved teateret. Her finner vi den produksjonstekniske sjefen med ansvar for alle teatertekniske og driftstekniske oppgaver i virksomheten, markedsjefen med ansvar for salget og informasjonssjefen med ansvar for mediekontakt og lignende. Fra direk-

---

<sup>33</sup> Lignende organisasjonskart finner man ved flere andre norske teatre

tørnivå og nedover ligner Teateret en rekke andre bedrifter. Men det er særskilt for Teateret at det kunstneriske personalet ikke forholder seg til direktøren, men til teatersjefen.

Vi skal nå se nærmere på hvordan organiseringen ved Teateret fungerer, hvilke fora som har medbestemmelse, og hvordan kommunikasjonen foregår. Parallelt med dette skal vi også se på hvordan de ansatte opplever virkeligheten: Hvorvidt fører deltagelse i ulike fora til medbestemmelse, og hvilke uformelle kanaler kan gi medbestemmelse?



Figur 2: Organisasjonskart for Teateret

## 5.2.4 Teatermonarken

Organisasjonsformen i teateret har ofte blitt karakterisert som føydal ved at teatersjefen har svært mye makt. Historisk sett finnes det en rekke eksempler på hvordan teatersjefer har unnlatt å ta hensyn til de økonomiske og administrative sidene ved teaterdriften, eller hvordan man har stått på kravet om kunstnerisk selvstendighet (Ringdal 2000, Røyseng 2007). Fra Bergen snakkes det fortsatt om striden rundt Nordahl Grieg sitt stykket ”Vår ære og vår makt” i 1935. Tre av styrets fem medlemmer mente stykket ikke var politisk nøytralt og dermed ikke egnet for oppsetning. Disse representerte da også den kapitalsterke delen av Bergens sjøfartsmiljø som stykket kritiserte. Daværende teatersjef Hans Jacob Nilsen truet med å si opp sin stilling dersom han ikke ble tilkjent det fulle kunstneriske ansvaret for teateret. 4. mai hadde stykket premiere og solgte etter det 40.000 billetter (Bielenberg m.fl. 1962). I nyere tid er Stein Winge sin teatersjefsperiode ved Nationaltheatret også et godt eksempel på teatersjefens makt. Nationaltheatret gikk med store økonomiske underskudd under Winges ledelse. Det er blitt hevdet at han ikke klarte å skille mellom sin egen og teaterets økonomi. Likevel fikk han gjentatte ganger ”benådning” av teaterets styre (jf. Ringdal 2000). Disse og andre episoder har langt på vei blitt akseptert med bakgrunn i en forståelse av at teatersjefen først og fremst er en kunstner, ikke en administrator. Røyseng oppsummerer dette slik:

Teatersjefene har blitt oppfattet som suverene overhoder som har skaltet og valt med teatrenes økonomiske og personalmessige ressurser etter eget for godtbeholdende, gjerne basert på sterkt private preferanser og interesser. Lederstilen framstilles som karismatisk, uformell og uforutsigbar. Teatersjefen har framstått som en eneveldig leder som har tatt lite hensyn til medarbeidernes meninger eller interesser (Røyseng 2007:172-173).

En slik beskrivelse av organisasjonen og teatersjefrollen kommer også fram i intervjuer med de ansatte ved Teateret. Ifølge en av dramaturgene må det kunstneriske personalet til enhver tid forholde seg til teatersjefens personlige preferanser. Hver gang det blir ansatt en ny teatersjef, må hun bruke litt tid på å lære seg å kjenne hvordan teatersjefen tenker, slik at hun kan tilpasse arbeidet sitt i forhold til det.

Nå i dette ferske samarbeidet så må man jo bare lytte og finne ut hvor Nils Tore sitt hjerte ligger. For det tar jo litt tid å gjøre det. Men det er jo noe jeg bare må finne ut av. Det er ikke så veldig stor plass for å ri sine egne kjepphester på den måten. Man kan prøve som sagt, og noen ganger kan det gå, men man må jo lytte... Det er jo tross alt han som sitter og skal lede teateret og være vårt ansikt utad på det. Vi andre er jo egentlige støttespillerne for han. Det er jo ganske sånn hierarkisk bygd opp dette teateret på et vis, det er litt sånn føydalt.

Ifølge dramaturgen er det ikke nok å vite hvordan teatersjefen tenker. Man må også vite hvor hans *hjerte* ligger. Det er ikke bare den nye teatersjefens strategier og verdier man må lære seg å kjenne. Man må også bli kjent med følelsene, ønskene og begjæret hans. Når de kunstnerisk ansatte finner ut hvor hjertet hans ligger, kan de på en best mulig måte hjelpe og støtte han. Det er litt føydalt, sier informantene. Sett utenfra er det fristende ikke bare å sammenligne det med en føydal styreform, men også med styreformene man finner i karismatiske, religiøse miljøer, der lederen har en gudgitt makt som de andre i menigheten må støtte opp om.

Når makten er gitt fra Gud, kan ingen heller stille spørsmål ved den. Dette poenget ved den føydale styreformene trekker også skuespillerne fram. Ifølge en erfaren skuespiller ved Teateret, er teatersjefens ord ”lov”:

Det er jo på en måte en veldig føydal organisasjon dette her, en av de siste. Du trenger ikke å begrunne... Man kan skjule seg bak veldig subjektive begreper hele tiden. Teatersjefen kan si: Instruktøren vil ikke ha deg med. Han synes ikke du var god nok. Jeg synes ikke du passer. Jeg synes ikke du er god nok. Du kan ikke argumentere rasjonelt mot en sånn påstand. Du kan bare si, ”men det synes jeg”.

Når informantene refererer til et føydalt system, er det nærliggende å lese dette som en beskrivelse av et enevelde eller et absolutt monarki, et system der kongen eller monarken hadde all makt. Monarkens makt var delegert direkte fra Gud, og derfor sto monarken kun til ansvar overfor ham. Monarkens lov var derfor Guds ord og på den måten ubetvilelig. En parallell til dette kan trekkes til teateret. Det er teatersje-

fens hjerte som ligger til grunn for avgjørelsene, og på samme måte som de gamle monarkene kunne henwise til Gud, kan teatersjefen henwise til kunsten. Med referanser til Weber skriver antropologen Tian Sørhaug at

Karisma ivaretar autoritetens behov for å være sin egen referanse gjennom å dramatisere sin uvanlighet. Løsningen på dobbelheten mellom person og posisjon er grunnleggende sett sjamanens. Lederen har sin posisjon ved at han er, og det han er, har han fått fra noe helt annet (Sørhaug 2004 s. 259-260)

Slik framstår teatersjefen langt på vei som en karismatisk leder i Max Webers klassiske betydning av ordet (Weber 1971).

### 5.2.5 Supperådet

Det har ofte vært uttrykt ønske om å endre dette nokså autoritære systemet i teatrene. På 1970-tallet fikk man forhandlet gjennom at det skulle opprettes kunstneriske råd, slik at flere ved teateret fikk anledning til å delta i de kunstneriske avgjørelsene. I 1999 ble det forhandlet fram en særavtale om innholdet og sammensetningen av kunstneriske råd mellom Skuespillerforbundet og Norsk Teater- og Orkesterforening. Her står det blant annet at ved ethvert teater som har en teatersjef som øverste kunstnerisk leder, skal det finnes et kunstnerisk råd bestående av syv medlemmer. Om arbeidsområdet til rådet står det:

Med utgangspunkt i teaterets formålsparagraf/målsetting har rådet rett til å behandle spørsmål vedrørende teaterets kunstneriske drift og disposisjoner ved å drøfte repertoar, rollebesetning og tilknytning av øvrig kunstnerisk bemanning for produksjonene. Rådet bør medvirke til at den enkelte innen det kunstneriske personalet gis faglig veiledning og utviklingsmuligheter<sup>34</sup>.

---

34

[http://www.skuespillerforbund.no/php/index.php?module=pagemaster&PAGE\\_user\\_op=view\\_page&PAGE\\_id=57](http://www.skuespillerforbund.no/php/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=57) (lesedato 28. mai, 2009)

Eksistensen til det kunstneriske rådet er altså nedfelt i en avtale mellom de to partene i arbeidslivet. Likevel ser vi allerede i denne teksten hvor lite makt rådet blir tilgodesett med. Rådet har rett til å *behandle* spørsmål knyttet til den kunstneriske virksomheten og videre så *bør* rådet medvirke til at alle ansatte får utfordringer i jobben. Hvordan er det så i praksis? Tar man hensyn til de spørsmål som rådet behandler, eller kan teatersjefen i likhet med Ludvig den 14. si: ”Teateret, det er meg!”?

Flere av informantene ved Teateret har sittet i kunstnerisk råd, og de fleste har kjennskap til det, med de ser ikke på rådet som en demokratisk godt fungerende ordning. En av skuespillerne som har jobbet ved Teateret i en årrekke, er klar i sin tale når vi spør om det kunstneriske rådet egentlig har noen funksjon:

Ingen! Som ordet sier, det er et rådgivende organ, og det kan være ganske underholdende, men du føler det... Innimellom så tenker du at dette er jo bare tull, altså. Jeg kaster bort tiden min. Det har ingen betydning i det hele tatt. Jeg har ingen innvirkning på noe som helst.

Vedkommende har sittet i kunstnerisk råd ved flere teatre. Ifølge henne er kunstnerisk råd bare bortkastet tid. Man kan sitte der og tro at man har innflytelse, men når avgjørelsen skal tas, tas det lite hensyn til det rådet har sagt. Ifølge Irene er det teatersjefen som til syvende og sist avgjør: ”Jeg har vært i kunstnerisk råd, og absolutt ingen bryr seg om hva du sier. Jeg mener da teatersjefen”, sier hun.

En av de andre skuespillerne med lang fartstid har en tilsvarende oppfatning av rådet. Når vi spør om han har sittet i kunstnerisk råd, får vi hans oppfatning av dette med i svaret:

Ja, en gang. Jeg syntes det var bare tull. For jeg hadde ikke noe mening med å sitte der. Du er med på å lese masse dramatikk, men når du skal foreslå folk, så nei, nei. Det går ikke. Tenker jeg: what’s the point? Skal vi sitte der som rådgivere på en måte. Så det har ikke noe særlig bra funksjon.

I og med at det kunstneriske rådet kun er rådgivende, har man ingen innflytelse, mener skuespillerne. En tredje skuespiller, også hun med

lang erfaring, velger å kalle det et skinndemokrati: ”Jeg synes ofte at det er et skinndemokratiråd. De jobber fryktelig mye. De leser og leser, og for hva da? Når repertoaret som oftest er lest og bestemt”. Skuespillere bruker mye tid på å sette seg inn i stykker for på bakgrunn av dette å kunne fatte gode beslutninger rundt repertoarvalget. Når medlemmene så har vurdert stykket og gjort seg opp en mening, opplever de at denne er av liten verdi så lenge teatersjefen har gjort seg opp en annen. Det som provoserer ytterligere, og som kan ligge i et begrep som skinndemokrati, er hvordan teatersjefen viser til kunstnerisk råd de gangene det har vært enighet. Dette påpeker en annen skuespiller:

Vi har et par sånne råd og utvalg som vi kunne spart oss for å [ha] hatt. For det blir veldig mye til at teatersjefen bruker det til å legitimere avgjørelsene sine, mens egentlig så har vi ikke noe reell innflytelse.

**Intervjuer:** Snakker du om kunstnerisk råd?

Det er kunstnerisk råd for eksempel. Det har jeg òg hatt noen runder i. Det er veldig lite OK når teatersjefen går og sier han har kunstnerisk råd med seg på dette. Det er jo bare fordi vi har vært enig. Men alle de gangene vi har vært uenige og sagt, vi synes ikke du bør spille dette, vi synes ikke det er relevant, vi synes dette er boulevard-teater, og vi bør ikke gjøre det. Det er reint hore-ri, vi synes ikke du bør caste han, vi synes du bør gjøre sånn, så er det...: ”Ja dere synes det, men”. Vi har ingen reell innflytelse. Det er en konstruksjon fra 70-tallet, det røde tiåret, da man skulle inn på alle mulige måter. Så har det bare ikke fungert på teateret, fordi at når det kun er et rådgivende organ, så bruker teatersjefer det mer eller mindre kynisk etter som hvordan de [teatersjefene] er skrudd sammen.

Ifølge denne skuespilleren er det mange teatersjefer som bruker kunstnerisk råd for å legitimere de avgjørelsene de tar. De gangene det har vært enighet i kunstnerisk råd, henvises det til dette. Men når teatersjefen tar en upopulær avgjørelse langt over hodene på de andre medlemmene, blir det ikke snakket om kunstnerisk råd. Slik vedkommende beskriver det, kan medlemmene uttrykke avsky og harme over et stykke, og likevel blir det satt opp. På denne måten mener informantene at mange teatersjefer bruker rådet kynisk til å vedlikeholde sin enestående maktposisjon.



Grunnen til at kunstnerisk råd fungerer så dårlig, mener mange av informantene, ligger i at det kun er et rådgivende organ. Men dette kan da ikke være hele sannheten? I en rekke virksomheter og bedrifter har direktøren eller den daglige lederen siste ordet. Likevel er det svært vanlig å inkludere de ansatte, eller i det minste en ledergruppe, i viktige avgjørelser. Det er derfor ingen organisatorisk grunn til at et kunstnerisk råd ikke skal fungere selv om det ikke har formell beslutningsmyndighet.

For å få en forståelse av teatersjefens rolle vil det være fruktbart å se på en lang tradisjon innenfor teaterverden, ensemblet.

### 5.2.6 Ensemblet – Herrens disipler

Mange av de første skuespillerne ved Nationalteatret hadde vært med i omreisende skuespillertrupper, som underholdt embetsstand og borgerskap i byene, skriver Nils Johan Ringdal (2000). Etter hvert som de norske institusjonsteatrene vokste fram, ble ensemblene varige og mer et uttrykk for den gruppe skuespillere som til enhver tid fantes på teateret: ”Ensemblet” ble mer eller mindre synonymt med gruppen av faste skuespillere ved et særskilt, tungt offentlig subsidiert, teaterhus. I mange land utenfor Norden er en institusjonsteatermodell med et ensemble av fast ansatte skuespillere uvanlig. Skuespillerne er oftere frilansere, som engasjeres til hver enkelt produksjon. Derimot refererer europeiske scenekunstnere ofte til en mindre institusjonalisert og mer idealtypisk ”ensemblemodell”, det vil si en type ensembler som fungerer som et tidsbegrenset kunstnerisk kollektiv under en eneveldig kunstnerisk leder (jf. Grund 2008, Grøndahl 1985, jf. også kapittel 1.8 foran). Her er det ikke materielle eller organisasjonsmessige strukturer i form av et teaterhus som utgjør det samlende utgangspunktet, men den kunstneriske lederen. I Norge kan Grusomhetens teater med Lars Øyno som kunstnerisk leder og Jo Strømgren Kompani være eksempler. Selv om sistnevnte dreier seg om et dansekompani, har det mye til felles med en slik idealtypisk europeisk ensemblemodell: Kompaniet ledes av en karismatisk leder som også har gitt dansetroppen navn. Det har ikke egne scener for framvisning; det er den karismatiske lederen og det

kunstneriske personalet – ikke den tunge institusjonen og teaterhuset – som utgjør ensemblet.

Selv om de nordiske institusjonsteatrene ofte beskrives som mer institusjonaliserte (”fordistiske”, byråkratiske) enn den nevnte idealtypiske modellen, er de også i noen grad påvirket av et slikt europeisk kunstnerisk ensembleideal. Selv om mange av de norske skuespillerne er fast ansatt, og selv om de ifølge avtaler ikke er forpliktet til å følge teatersjefen i tykt og tynt, underordner de seg i praksis teatersjefens ubønnhørlige karismatiske lederskap. De har en forståelse av at ”sånn er det”. Styrken i det karismatiske lederskapet gir seg også uttrykk ved at når en ny teatersjef blir tilsatt, overtar han ensemblet og gjør det til sitt. Hvorvidt medlemmene av ensemblet er fast ansatte, eller om de er midlertidig ansatte, spiller liten rolle for teatersjefen, i alle fall ikke for Nils Tore:

I det daglige så tenker jeg ikke så mye over hvorvidt de er fast ansatte, eller om de er på åremål, eller hva de er. Men jeg forholder meg til de menneskene som er her. Så lenge de er her ett år eller mer, så regner jeg dem som mitt ensemble.

I Nils Tore sin beskrivelse ligger det en klar forståelse av at ensemblet ”tilhører ham” som teatersjef. Han har fått ansvar for det, og må derfor passe på det på en best mulig måte. Ivaretagelse av ensemblet innebærer for Nils Tore blant annet å sørge for å ivareta ensemblet som helhet gjennom å se til at alle får noe å gjøre, og at skuespillerne får spennende og stimulerende oppgaver. Denne jobben kaller Nils Tore for ”ensemblørkt”. ”[Jeg] tror røkt betyr å ta vare på en stor mengde. Og så bruker man det ofte i forhold til dyr”, utdyper han. Når vi snakker med Nils Tore, er det ingenting som tyder på at han betrakter skuespillerne som dyr. Det handler mer om måten han forstår forholdet mellom seg og sitt ensemble på: Han er ”gjeteren” som røkter sin ”hjord”, slik også andre karismatiske ledere har tatt vare på sitt ”følge”. Teatersjefen har, som gjeteren, som oppgave å se til at alle har det bra, og at ingen blir borte. I og med at det er teatersjefen sitt ensemble, har han et særskilt ansvar i å passe på det.

Selv om de fast ansatte skuespillerne ved et teater automatisk blir en del av teatersjefens nye ensemble, kan de midlertidige engasjerte gå en

mer usikker framtid i møte. Disse representerer den fleksibiliteten som teatersjefen har til å gjøre ensemblet mest mulig til sitt. For en tid siden så vi hvordan Lars Erik Holter signaliserte at han ikke ville fornye kontraktene med skuespillerne Ane Dahl Torp og Pia Tjelta når han tiltrådte som teatersjef ved Det Norske Teatret i 2010: ”Jeg har et visst repertoar og en viss profil jeg ønsker å gjennomføre, og da må jeg se hvilke skuespillere jeg har til disposisjon på teateret”, sa Holter ifølge Dagbladet<sup>35</sup>. På denne måten har teatersjefen mulighet til å velge ut sine ”egne” skuespillere når han tiltrer.

Da en av de eldre skuespillerne kom til Teateret, var det som en del av ”følget” til en tidligere teatersjef:

Så dro jeg til Stavanger med Arne Thomas Olsen og min mann, som også var skuespiller. Og da Tormod Skauen ble sjef i Oslo, ble vi spurt om vi ville være med dit, og så dro vi dit. Og da Tormod ble sjef her, så ble vi med dit.

Det er ikke bare skuespillere teatersjefen kan ha med seg rundt. Teatersjefer kan også ta med seg sin ”faste” dramaturg fra sted til sted. Gunhild, dramaturgen ved Teateret, forteller hvordan dette er i Tyskland, samtidig som hun bekrefter at det også kan være slik i Norge:

Intendanten, som jo teatersjefen heter i tysk teater, har sin sjefs-dramaturg som han eller hun flytter sammen med seg, hvis han får en stilling et annet sted, slik at de er jo et slags hoff som forflytter seg fra teater til teater. Sånn er det jo ikke her, selv om det har vært tendenser også til her at teatersjefene vil ha sine faste, personlige dramaturger. For motivasjon og den personlige dialog, og hva det nå heter slik.

---

35

[http://www.dagbladet.no/2009/01/30/kultur/scene/pia\\_tjelta/ane\\_dahl\\_torp/4610348/](http://www.dagbladet.no/2009/01/30/kultur/scene/pia_tjelta/ane_dahl_torp/4610348/) (lesedato 3. juli, 2009). Det viste seg seinere at Holter likevel ikke kom til å tiltre som teatersjef ved Det Norske Teatret. Etter å ha vært tilsatt vel et år for å planlegge sin virksomhet som teatersjef, sa han opp stillingen på grunn av de økonomiske vanskene ved teateret (inkludert nedbemanning) og av private grunner (<http://www.pluto.no/detnorsketeatret/>) (lesedato 31. august, 2009).

Ifølge informanten, reiser teatersjefen i Tyskland rundt med sitt ”hoff” (igjen ser vi at de monarkiske termene blir brukt). Dette forteller hun er vanlig i tysk teater, noe som samsvarer med den idealtypiske karismatiske ensemblemodellen som vi omtalte foran (jf. ensemblet som et tidsbegrenset kunstnerisk kollektiv). Man finner også spor av en slik karismatisk ensemblemodell ved norske institusjonsteatre. Informanten trekker blant annet fram et eksempel fra Teateret, der en teatersjef hadde med seg dramaturgen sin da han ble ansatt.

En slik praksis er også spesiell i forhold til resten av arbeidslivet. Når en virksomhet i arbeidslivet for øvrig får en ny leder, er det problematisk å engasjere nye medarbeidere og samtidig ikke fornye kontraktene til de tilsatte i virksomheten som har gjort en god jobb. Ideen som dels gjør seg gjeldende ved teateret, om at skuespillere og andre medarbeidere gjerne skal følge den kunstneriske lederen (for eksempel den nye teatersjefen) inn i en ny jobb, kan nok medføre nyskaping og variasjon. Men den er også med på å befeste teatersjefens makt.

En annen interessant praksis er også at teatersjefen ikke overtar ansvaret for den tidligere sjefens repertoar. Den forrige sjefen følger i stedet sitt repertoar helt til dette er ferdigspilt. Når en ny teatersjef blir innsett, har han allerede jobbet med repertoarplanlegging lenge. Elise, som jobber i administrasjonen, påpeker dette når vi spør om teatersjefen var ny dette året:

Hans repertoar var fra januar av. Og det er veldig, veldig spesielt. For teatersjefen følger sitt repertoar. Så når hans repertoar begynte i januar, så har jo han egentlig jobbet lenge for Teateret allerede.

Hvorvidt dette er en hensiktsmessig ordning, skal ikke vi diskutere her. Men det er uansett en praksis som forteller mye om hvor nært, nesten personlig, teatersjefens forhold til repertoaret og ensemblet er.

### 5.2.7 De uformelle kanalene

Tidligere har vi sett hvordan teateret ble oppfattet som et føydalt system, der teatersjefen nærmest er konge og enehersker. Andre ansatte kan likevel ha innflytelse på det som skjer ved teateret, men knapt via

formelt-demokratiske kanaler. En av de eldre erfarne skuespilleren, bekrefter dette:

Det er ikke å legge skjul på at det ikke er demokratisk. Jeg kan ikke gå og si at ”nå synes jeg absolutt at...”. Nei, det får du ikke lov til. Så det er en pyramide. Det har det alltid vært, og det kommer du ikke vekk ifra heller. Med kongen på toppen og alle vi andre under. Men hvis du spiller ball med kongen, så går det.

Skal man nå fram med meningene sine, er det ikke formelle fora som gjelder. Det viktigste da er å ha en god dialog med teatersjefen. Selv om teatersjefen er temmelig enerådende på Teateret, føler likevel flere av informantene at deres meninger om egen arbeidssituasjon og kunstneriske valg blir hørt.

En av de mannlige skuespillerne har tenkt mye over i hvor stor grad han kan påvirke egen arbeidssituasjon og kommet fram til at det er noen grep han kan gjøre:

Jeg vet at jeg jobber så skikkelig som jeg kan. Jeg vet at jeg melder fra om ting jeg har lyst til å gjøre, og jeg vet at jeg kan... Og da kan jeg ikke gjøre noe mer. Da blir det bestemt over meg. Det går en grense for hvor mye jeg gidder å løpe og pisse... Det er jo folk som pisser folk mer opp etter ryggen enn det jeg gjør. - Det er ikke noen bra linje å gi seg inn på, men det er jo en metode, som brukes.

Skuespilleren hevder at han selv har trukket en grense for hvor langt han vil gå for å få en rolle. Han forteller at han melder fra om de rollene han ønsker, og som han vet han kan gjøre. Dette synes han er greit, og sett fra arbeidslivet generelt er det fullstendig akseptert og ofte også ønsket at medarbeiderne skal signalisere hvor deres kompetanse kan brukes, og hvilket arbeid de opplever som mest lystbetont. På tross av dette føler skuespilleren at det går en tynn linje mellom å signalisere ønsker og å ”pisse folk oppetter ryggen”. Mye kan tyde på at strukturen i Teateret legger opp til dette:

Det er jo lurt å være venn med de riktige folkene. Det er lurt å være bestis med instruktøren, og det er lurt, i den grad teatersjefen har lyst til å være bestis med noen, så er det jo lurt å være bestis med han. Det er menneskelige mekanismer dette her. Det

er klart at hvis det er folk du liker, så har du lyst til å gjøre noe ok for dem, hvis det er folk du liker, så har du lyst til å jobbe med dem, for det at da vet du at du får det ok, liksom.

Skuespilleren har jobbet lenge ved Teateret og har dermed mye erfaring. Han har lært at det alltid lønner seg å være kamerat med instruktøren og ikke minst med teatersjefen, hvis det lar seg gjøre. Dette forklarer han som menneskelige mekanismer. Ved å beskrive dette som menneskelige mekanismer avslører han at han ser på en slik praksis som normal og lite klanderverdig.

I arbeidslivet, og da særlig i forholdet mellom ansatte og ledelse, kan man operere med samarbeid og nettverk på ulike måter. Nærliggende i denne sammenhengen er det å trekke fram de to kategoriene for menneskelige forhold som sosiologen Ferdinand Tönnies introduserte: *Gemeinschaft* og *Gesellschaft* (Østerberg 1990). *Gemeinschafts*forhold er kjennetegnet ved nære, ofte slektsbaserte bånd. Det kan være relasjonen mellom mor og barn, men det kan også være relasjonen mellom personer i en husstand som ikke har slektsmessige bånd (for eksempel relasjonen til tjenestefolk). *Gesellschafts*forhold tar også utgangspunkt i mennesker som lever og samhandler på fredelig vis, men her er menneskene kun forbundet gjennom rasjonelle og nyttemessige hensikter. Mens man i et *Gemeinschafts*forhold er vesensmessig forbundet, er man i et *Gesellschafts*forhold vesensmessig adskilt. Dermed vil et *Gesellschafts*forhold medføre at "ingen [vil] gjøre eller yte noe for den andre, ingen vil unne eller gi den andre noe, unntatt for en motytelse eller gjengave, som han anser er i hvert fall *lik* det han *selv* har gitt fra seg", skriver Tönnies (jmf. Østerberg 1990 s. 79).

I et arbeidsgiverforhold er det svært ofte *gesellschaftsprinsipper* som legges til grunn for organiseringen. Arbeidstakerne leverer sin arbeidskraft mot en bestemt mengde godtgjørelser, som er nedfelt i arbeidskontrakten. Arbeidstaker og arbeidsgiver er ikke vesensmessig forbundet med mindre de er i slekt. Om de så er, har man et habilitetsproblem som må tas hensyn til.

På bakgrunn av Petter sin beskrivelse av egen arbeidsplass er det svært utydelig hva slags relasjoner det her dreier seg om. Ifølge den erfarne skuespilleren er det ikke gode kollegiale og ryddige forhold til sjefen

som er det mest hensiktsmessige, det er heller det å være ”bestis”. Hva han legger i dette ordet, kan man kanskje bedre forstå ved å ta utgangspunkt i en av de andre skuespillernes tanker om medbestemmelse. Når vi spør ham i hvilken grad han kan påvirke egen arbeidssituasjon, svarer han at det er relativt greit, og at han føler det er god kommunikasjon på Teateret. Når han skal beskrive mer i detalj hva som ligger i denne kommunikasjonen, blir det mer uklart:

Intervjuer: Hvor ofte har du kontakt med han [teatersjefen]?  
 Eh... sånn samtale, prat? Eller bare hei? Hva gjorde du på i går?  
 Eh, nei altså det kan gå en og det kan gå to uker det, men det går sjelden mer enn det, mellom man treffes og hilser og slår av en prat.

Intervjuer: Og da snakker man ofte og om hva du gjør i jobben din?

Nei... Kanskje ikke så mye. Nei, det finnes to forskjellige ting. Men det er liksom sosialt, såpass sosialt der. Og han er jo ikke så langt fra min alder, så han er jo liksom på byen og, har mulighet til å være sosial utenom. Så det blir to forskjellige ting.

Skuespilleren sitt svar er tvetydig. På den ene siden holder han fram at jobb og privat er to adskilte sfærer, samtidig er det den private samtalen han trekker fram når vi spør om det er en god kommunikasjon på huset, og om han føler at han har medbestemmelse. Slik sett kan det være at den sosiale omgangen utenom jobb fungerer som en slags unnskyldning for den autoritære styringen på jobb.

Nils Tore, teatersjefen, får mye skryt av sine ansatte. Han er lett å prate med og har en uformell væremåte. Dette er kanskje med på å forsterke de gemeinschaftlige relasjonene på Teateret. Tidligere registrerte vi at skuespillerne så på kollegene som medlemmer av en stor familie. Når Irene, den eldste av informantene, beskriver teatersjefen, er det personligheten som står i fokus: ”Men med Nils Tore så er det jo helt sånn... Han er jo så skjønn fyr”.

En gang i året har teatersjefen medarbeidersamtaler med skuespillerne. Dette ser ut til å være en av få formelle arenaer for kommunikasjon med teatersjefen. Men i praksis er det enkleste å ”ta en tur opp”. En av de unge skuespillerne forteller om dette:

Vi har medarbeidersamtaler en gang i året, men sånn som Nils Tore, for eksempel, er jo en veldig... Der kan man snakke fritt og si at nå vil jeg sånn og sånn og, det er ikke sikkert at det blir sånn, men man har i alle fall muligheten, og jeg føler at vi blir hørt av han da. Men så er det selvsagt begrenset når alle kommer opp og sier at jeg har lyst på det og det, så kan selvfølgelig ikke alle få. Men, det er absolutt mulighet for det. Og den som sikkert trykker mest på, vil jo få det til slutt.

Også her ser vi hvordan det er vanlig å gå direkte til teatersjefen med ønsker og meninger. Samtidig innrømmer skuespilleren at det antagelig er de som er ivrigst til å besøke Nils Tore sitt kontor, som får best uttelling.

### 5.2.8 Gjeteren og saueflokken

Jakob er tillitsvalgt og forsøker å ivareta skuespillernes beste. I dette arbeidet forholder han seg til tariffen og andre avtaler gjort mellom ledelsen og skuespillerne. Dette er avtaler der man i tråd med selskapsprinsippene har klart for seg hva man gir (i form av arbeidstid) og tilsvarende klart for seg hva man får tilbake (av lønn og godtgjørelser). Jakob er derfor ikke noe stor tilhenger av det han kaller ”flyingen til teatersjefen” i tide og utide. Derfor er hans jobb som tillitsvalgt ved Teateret i stor grad preget av å holde styr på skuespillerne. Dette består blant annet i å passe på:

At de ikke svimer og roter med tariffen og sånt noe. Og informere dem om ting. De lurer jo alltid på noe, hvem de skal gå til og. Skulle det være konfliktsituasjon, så tar jeg dem med opp til sjefen. Få dem til å hele tiden... det de har en tendens til å gjøre da, er at de går ofte til feil kanal, kan du si. Hvis de skulle gått til meg, så går de kanskje til en inspisient eller opp til Nils Tore, så skjønner ikke han noe. Så det er det å ha disse kommandolinjene klare, det er veldig viktig.

Jakob er, som tillitsvalgt, en av få som synes å forsøke å ivareta en viss formell påvirkningskanal fra grunnplan til ledelse i Teateret. Når han skal snakke med ledelsen, er han bevisst på dette:



Det dummeste er jo å gå opp som Jakob, som han skuespilleren. Du går opp som tillitsmann. Da stiller du mer objektiv og klar i hodet. Og hvis du er rolig og avbalansert når du snakker med folk, så kommer man automatisk i dialog, og da merker du fort om han har skjønt det og bare stengt døra, eller om han sier: ”Ja, greit da”. Så det er jo eneste måten å ta det på. For de er redde for det ordet ”demokrati”.

Jakob og de andre tillitsvalgte har faste møter med skuespillerne og faste møter med ledelsen. Møtene med skuespillerne foregår annenhver måned, mens møtene med ledelsen gjennomføres en gang i måneden. Her møter teatersjefen, direktøren, den produksjonstekniske sjefen, samt de tillitsvalgte. Jakob forsøker altså å få flest mulig stemmer inn i teateret. Han forsøker også i størst mulig grad å ivareta de rollene som finnes, så som tillitsvalgt rollen. Bakgrunnen for dette er at ledelsen faktisk, i følge Jakob, er redd for ordet *demokrati*.

I begynnelsen av kapitlet refererte vi til de ansatte som beskrev teaterorganisasjonen med føydale og monarkiske metaforer. Med bakgrunn i Jakob sine beskrivelser av tillitsvalgrollen er det også fristende å hente metaforer fra landbruket. Som en gjeter forsøker Jakob fortvilet å gjete sin skuespillerflokk som jobber utover tariffestet tid, og som ikke går tjenesteveien med sine saker. På den andre siden står den karismatiske teatersjefen som skuespillerne gjerne vil være venner med. Derfor stikker de av så fort gjeteren snur seg og kommer logrende opp til han. Om ikke helt som en ulv, men dog – skuespillerne blir raskt et lett bytte, og teatersjefen kan sluke deres arbeidstid. For som Sørhaug skriver: ”Det er tilhengerne som gir karismaen all dens autoritet og makt. [...] Så lenge tilhengerne anerkjenner det uvanlige, er de fullstendig forpliktet av sin overbevisning” (Sørhaug 2004 s. 261).

Igjen synes det som om det er kulturen og ikke strukturen som er det avgjørende for organiseringen i Teateret. Når skuespillerne opplever og setter pris på at Teateret utgjør en stor familie, så er det også naturlig at de gemeinschaftlige relasjonene blir dyrket på bekostning av de gesellschaftlige. Dette har tydeligvis en rekke positive sider som skuespillerne setter pris på. Men det kan også medføre at vennskap og kjennskap blir viktigere enn kunstnerisk kompetanse, og at teatersjefen blir enerådende og ikke lytter til andres ønsker og meninger. De nære per-

sonlige relasjonene og den bohemske livsstilen ved Teateret synes å prege organiseringen. Ved Orkesteret var ikke slike relasjoner og en slik livsstil så fremtredende. Vil det bety at musikerne også har et annet forhold til ledelse og medbestemmelse? Vi skal nå se hvordan dette samarbeidet foregår der.

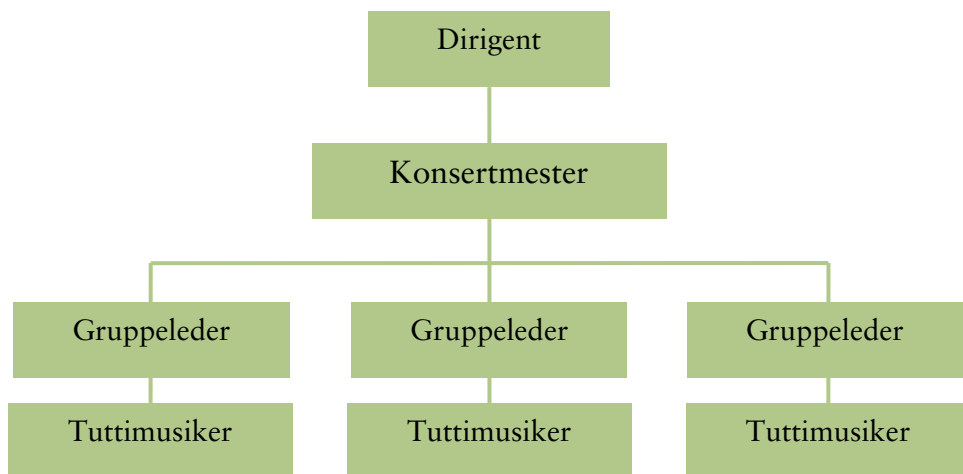
## 5.3 Orkesteret – rådspluralismen

---

Organiseringen av Orkesteret bærer sterkt preg av at det til enhver tid jobber prosjektorganisert. Når man skal beskrive organiseringen i Orkesteret, må man ta hensyn til dette og se på måten de to nivåene Orkesteret er organisert på, det vil si på Orkesteret som institusjon og Orkesteret som et utøvende orkester i konsert- og prøvesituasjoner. På disse to nivåene er praksisen svært forskjellige. Det er derfor hensiktsmessig å beskrive dem hver for seg.

### 5.3.1 Organisasjonsmodell i konsert- og prøvesituasjon

I prøve- og konsertsammenheng er dirigenten øverste leder. Dette bekreftes gjennom en rekke ritualer som vi skal se nærmere på i neste kapittel. Under dirigenten finner man 1. konsertmester. I vanlige orkestre er det solofiolinisten som er konsertmester. Han eller hun er gruppeleder for 1. fiolinistene, men også leder for hele musikergruppen. Hver instrumentgruppe har også en gruppeleder eller solist. Det er denne personen som spiller instrumentgruppens soloer, og det er denne personen resten av gruppen skal følge. Hos strykerne er det for eksempel gruppelederen som bestemmer hvilken vei man skal stryke buen.



Figur 3: Organisasjonsmodell for prøve- og konsertsammenheng i Orkesteret

### 5.3.2 Ritualer og hierarki

Som vi tidligere har vært inne på, har orkesteret lange tradisjon i europeisk kultur. Orkestrene er tradisjonelt svært hierarkisk oppbygd med dirigenten på topp og med konsertmestere og solister som har klart definerte roller og myndigheter. En rekke praksiser som utføres i orkestrene, mange av dem med et klart rituelt preg, er med på å støtte opp under denne oppbygningen. Bernard Lehmann beskriver i sin artikkel ”Harmoniens bakside” (2002) blant annet ritualer som er med på å underbygge dirigentens autoritet i en konsertsituasjon.

Dirigentens individualiserte tilstedeværelse manifesterer seg for øvrig i det han trer inn på scenen: han hilser aller først på solisten, og gjennom ham på orkesteret. Han snur seg så mot publikum før han stiger opp på sitt podium. Selv om podiet er funksjonelt så bidrar det igjen til å skille dirigenten fra resten av orkesteret: det tjener til å løfte han opp i rommet slik at han kan se orkesteret, og slik at dette kan se hans gester godt. Men podiet gir samtidig mulighet til å tilkjenne offentlig hans autoritet på et spektakulært vis (samme sted: 19).

Podiet er en materialisering av dirigentens makt. Når dirigenten stiger opp på dette, blir det stille i salen. Slik sett er det ikke bare orkesteret dirigenten har makt over i en konsertsituasjon, han dirigerer også publikum. Når dirigenten begynner, er det hans gester som utløser lydene.

Informantene ved Orkesteret kjenner disse ritualene. Et annet ritual som befester dirigentens posisjon, foregår i prøvesalen. Geir, en av de yngre musikerne, forteller om dette:

Når man starter en prøve [er det viktig] at dirigenten ikke kommer og blir stående å vente på at orkesteret skal stemme. Men at du holder dirigenten utenfor øvingslokalet til man er ferdig stemt og orkesteret på en måte er klart. For det var noe med at dirigenten ikke skal stå der og henge mens orkesteret ser det.

**Intervjuer:** Hva handler det om, hvorfor skal ikke det skje?

Jeg vet egentlig ikke helt hvorfor. Men det er kanskje det at han skal, på en måte, ha den autoriteten. Og hvis det første de ser, er at han bare står og henger, så er det jo sånn at, å ja, der er dirigenten, ja. Han skal derimot komme inn og bare ta orkesteret med storm. Man skal føle at han på en måte løfter orkesteret, ikke at han står der og tar en røyk. - Men, det er klart det varierer. I de lettmusikkproduksjonene vi har, så er dirigenten gjerne litt sånn buddy. Men det er klart det er løsere snipp på hele produksjonen.

Det er altså ikke bare i konsertsituasjoner at dirigenten skal behandles med respekt. I prøvesituasjoner skal orkesteret være klart til å spille når dirigenten kommer inn. På denne måten slipper musikerne, ifølge Geir, å se at dirigenten står og henger, slik at de mister noe av respekten for ham. Samtidig innrømmer også Geir at i lettmusikkproduksjoner er dirigenten løsere i snippen og oppfører seg mer uformelt overfor Orkesteret.

Mellom musikerne i Orkesteret er det også rangordninger som gjenspeiles i ritualer mellom medlemmene. Geir forteller om en praksis for hvordan personer bak i orkesteret ofrer seg for de som sitter lenger framme:

Det sitter åtte førstefiolinister, og så ryker han som sitter fremst på førstefiolingruppa strengen sin. Hva skjer da? Jo, det er en

uskreven regel at den som sitter bakerst, skal sende frem sin fele.  
Og så går den ødelagte fela bak.

Slike praksiser og ritualer finnes det mange av, og ifølge Lehmann ”maskerer de den musikalske produksjonens dagligdagse realiteter, og framviser underbevisst hierarkienes eksistens” (Lehmann 2002 s. 23).

Hvordan er det så i Orkesteret? Kan man også her tolke den strengt hierarkiske strukturen som en materialisering av maktstrukturer i orkestre generelt? Er konsertsituasjonene og ritualene en gjenspeiling av de organisatoriske prinsippene, eller er det ritualer som ikke lenger forteller så mye om de egentlige maktstrukturene? Vi skal nå se på hvordan samarbeidet og maktutfoldelse oppleves av musikerne i det daglige, når de ikke er kledd i kjole og hvitt.

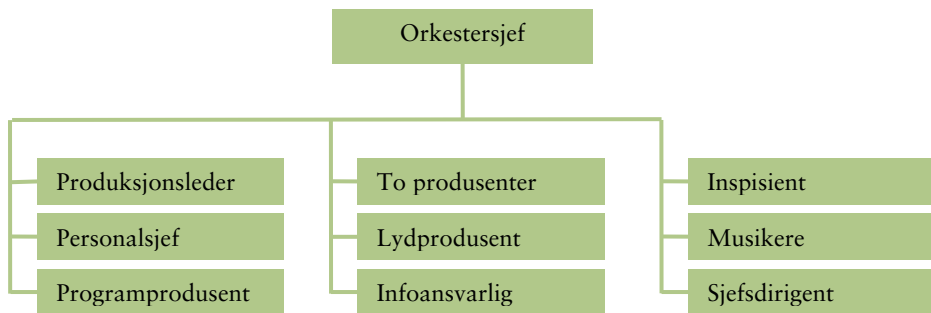
### 5.3.3 Organisasjonsmodell i institusjonen

Organisasjonsstrukturen i Orkesteret inneholder kun to nivåer. Orkestersjefen er øverste leder og alle rapporterer til ham. Orkesteret er organisert mer i form av grupper både blant de kunstnerisk ansatte og de administrative. De kunstnerisk ansatte er organisert etter instrument, og hver gruppe har sin gruppeleder. Gruppelederen tar avgjørelser i konsert- og øvingssammenhenger, men har ikke noe formelt lederansvar i det daglige. De administrativt ansatte jobber i grupper. Orkesteret har en ledergruppe, en økonomigruppe, en markedsgruppe og et produsentteam.

Svært mange orkester har ansatt en sjefsdirigent. Sjefsdirigenten sin rolle i Orkesteret er, i tillegg til å dirigere Orkesteret ved en rekke anledninger, å være rådgiver for Orkesterets kunstneriske valg. Han har dermed et overordnet ansvar for å forme Orkesterets klangbilde og gi det en kunstnerisk identitet. På den tiden intervjuene ble gjort, hadde ikke Orkesteret noen sjefsdirigent. Slik sett vil det være vanskelig å sammenligne Orkesteret med Teateret. Likevel er det i seg selv interessant at Orkesteret i det hele tatt kan fungere uten en sjefsdirigent når vi sammenligner med teatersjefens rolle i Teateret.

I mange orkestre har man også en direktør med totalansvar for hele bedriften. Dette finner vi blant annet i Kristiansand symfoniorkester.

Her ledes orkesteret av en gruppe bestående av direktør, kunstnerisk leder, orkestersjef, kontorsjef og markedsjef. Men det er direktøren som har det øverste ansvar både for det økonomiske og det kunstneriske. I Orkesteret derimot er det altså orkestersjefen som sitter på topp.



Figur 4: Organisasjonsmodell for Orkesteret

### 5.3.4 Repertoarleggingen

I likhet med Teateret setter Orkesteret opp et repertoar de vil spille. Her bestemmer man hva man skal spille, hvem man eventuelt skal invitere som solister, medspillere eller gjestedirigenter, og hvor konsertene skal spilles. Repertoaret Orkesteret velger, vil igjen gjenspeile dets kunstneriske profil. I likhet med teatre har orkestre som oftest en øverste kunstnerisk leder<sup>36</sup>. På samme måte har de et kunstnerisk råd eller en programkomité. En stor forskjell er likevel den rollen den administrative lederen har i dette arbeidet. I Teateret var denne personen (direktøren) nærmest fraværende i repertoarplanleggingen. I Orkesteret har derimot vedkommende (orkestersjefen) en sentral rolle i deres tilsvarende planleggingsprosess. Einar, orkestersjefen, beskriver arbeidet:

Min rolle i det [repertoarleggingen] er at jeg er tilrettelegger. Alt-så, jeg er lederen som er så heldig å ha masse annen kompetanse

<sup>36</sup> I svært mange tilfeller er den kunstneriske lederen også sjefsdirigent. Det er i prinsippet to ulike funksjoner, men siden disse svært ofte fylles av den samme personen, er det rimelig å anta at informantene bruker titlene om hverandre. Vi skiller derfor heller ikke spesifikt mellom disse to titlene.

som er mye flinkere enn meg, og programkomiteen til orkesteret er det viktigste redskapet. Det er sammensatt av bred programkompetanse, og ikke minst formidlingskompetanse, erfaring. Medlemmene i programkomiteen har god kjennskap til hva orkesteret har spilt før, og det har vi selvfølgelig også loggført. Hvem som er gode av solister og dirigenter, som man har spilt sammen med i andre sammenhenger. Det er et viktig utgangspunkt. [...] Når vi jobber med programmet vårt, så er det også veldig viktig å sørge for at musikerne holdes trent. Tenke at dette er toppidrettsutøvere, ikke sant. Altså, de lever av å spille og yte. Hvis vi legger opp to uker med populærmusikk etter hverandre, før en uke med avspasering, så spiller de Beethovens femte dårligere enn hvis vi hadde hatt en annen form for rytmikk i programlegginga. Så klart. Så det å holde seg trent er viktig.

Einar ser seg selv først og fremst som en *tilrettelegger* i repertoarleggingsarbeidet. Han drar nytte av kompetansen til medlemmene i programkomiteen, samtidig som han tar utgangspunkt i tidligere loggførte konserter, og den kunnskapen som ligger i dette. Videre virker han også svært opptatt av å ta hensyn til arbeidsmiljøet, hvilke fysiske belastninger konsertene kan medføre, og hvilke musikere som får hvilke utfordringer. Repertoarleggingen i Orkesteret er slik sett en prosess der flere faktorer legges til grunn for valgene, samtidig som mange stemmer er med og tar avgjørelsene. Dette gjenspeiles også i ledelsesstrukturen og i sammensetningen av programkomiteen.

### 5.3.5 Ledelsen

Som vi husker fra Teateret, var ledelsesstrukturen svært hierarkisk. Teatersjefen var Teaterets øverste leder, og under seg hadde han på den ene siden en direktør med underansvar for den administrative delen og på den andre siden de kunstneriske ansatte. Teatersjefen var slik sett kunstnerisk leder, samtidig som han hadde kontroll over økonomien og driften.

I Orkesteret er situasjonen en annen. Også her har man normalt sett en kunstnerisk leder i form av en sjefsdirigent, men det er ikke han som leder Orkesteret. Orkesteret ledes av orkestersjefen. Vedkommende har

det administrative ansvaret, men også ansvaret for å legge de strategisk langsiktige planene for orkesteret. Derfor er det ingen umulighet å drive orkesteret uten en sjefsdirigent. En av de unge musikerne, forteller:

Det fungerer vel greit på uke- til ukebasis, men det er klart de store linjene og de store linjene utad, det er klart den administrative ledelsen er jo også relativt opptatt av at vi skal et sted. Einar [orkestersjefen] har en del vyer på hvor vi skal. Så det er ikke helt mørkt. Det er det overhodet ikke. Synes ikke det.

Selv om vedkommende sier at han gjerne skulle hatt en kunstnerisk leder som trakk de store linjene, synes han likevel at den nåværende situasjonen er til å leve med. Han gir ikke bare programkomiteen, men også den administrative ledelsen med Einar i spissen, æren for dette. Ifølge musikeren har altså orkestersjefen en del vyer for hvor Orkesteret skal. Dette beskriver Jens som positivt. Selv om Einar er administrativ leder uten bakgrunn som musiker eller dirigent, blir det blant musikerne ikke oppfattet negativt at han har tanker og ideer for Orkesteret.

Problemene kan likevel oppstå når det er uklarerhet rundt hvem som skal ta de strategiske valgene. Det kan også tenkes at grensene for når valg er av strategisk art og når de er av kunstnerisk art ikke alltid er like klare. I NRK sin serie Orkesterliv som ble sendt på fjernsyn i 2006, følger vi Kringkastningsorkesteret i en nokså turbulent periode preget av nedleggingstrusler og interne konflikter. Serien formidler her en tydelig konflikt mellom daværende sjefsdirigent og daværende orkestersjef. Her er nettopp uklarerheter rundt hvem som skal bestemme Orkesterets retning, en av kjernekonfliktene.

### 5.3.6 Programkomiteen

På grunn av mangelen på sjefsdirigent og kunstnerisk leder er for tiden hele ansvaret for programleggingen i Orkesteret lagt til programkomiteen. Denne består, ifølge David, av seks musikere samt representanter fra ledelsen. David, som selv er medlem av programkomiteen, forteller videre at de har hatt svært mye å gjøre nå når Orkesteret ikke har en sjefsdirigent. Dette har medført en stor arbeidsmengde knyttet til å undersøke hva som lar seg gjennomføre, og hva som finnes av mulig re-



pertoar. Noen ganger fordeles slikt arbeid mellom medlemmene, men stort sett blir avgjørelsene tatt i plenum på et møte. Slike møter arrangeres ca en gang i måneden i Orkesteret. Filip, som har jobbet i Orkesteret i 16 år, har fulgt programkomiteens arbeid i mange år. Han har ikke sittet i programkomiteen i Orkesteret, men han har hatt dette vervet i andre orkestre han har spilt i. Filip kan bekrefte at programkomiteen i Orkesteret legger ned en stor innsats:

Nå har jeg sett dette fra utsiden, og jeg er enda ikke inne i programkomiteen her, men jeg vet at det er helvetes mye arbeid. For jeg var det også når jeg jobbet i [et annet orkester], og her er det... de gjør en fantastisk jobb. Og det er rene og skjære dugnaden. Hvor man skal på en måte være ideskaper og gründer for enkelte prosjekter. Og skape nytt, som dette orkesteret gjør.

Programkomiteen får også av andre informanter mye skryt for den jobben de legger ned. Når det snakkes om hvem som bestemmer repertoaret, er det alltid programkomiteen det henvises til. Slik sett synes det som om det er en stor forskjell på de to institusjonene på dette feltet. Som vi så ved Teateret, ble det kunstneriske rådet (som langt på vei tilsvarer programkomiteen i Orkesteret) sett på som et supperåd som ikke hadde særlig innflytelse overfor teatersjefen. Programkomiteen derimot setter sammen og lager et repertoar for Orkesteret. Den klarer seg helt greit uten sjefsdirigent. Den største forskjellen mellom å ha sjefsdirigent og ikke ha det, synes først og fremst relatert til arbeidsmengden.

Den [arbeidsmengden] er veldig stor. Nå, i og med at vi ikke har en sjefsdirigent. Vanligvis så er det jo en kunstnerisk leder som legger noen føringer på hvordan han vil at orkesteret skal være da. Det har vi jo ikke nå, så da må jo *vi* gjøre det,

forteller en musiker. Jobben i programkomiteen blir som nevnt enda større uten en sjefsdirigent. Samtidig er det ikke slik at sjefsdirigenten, når han eller hun er til stede, tar alle avgjørelser selv. Som denne musikeren forteller, ville en sjefsdirigent lagt *noen* føringer på hva orkesteret skal gjøre, men det er også det. Vi ser altså her at selv når Orkesteret har en sjefsdirigent, har likevel programkomiteen stor grad av innflytelse og medbestemmelse. Alle informanter på Orkesteret som forteller

om repertoarlegging, forteller om programkomiteen. Men ingen beskriver dette som ”bare et rådgivende organ” eller et ”skinndemokrati”, slik vi så i Teateret. Slik sett har medlemmene i programkomiteen en helt annen grad av medbestemmelse enn det tilfellet var i Teateret. Et annet forum for medbestemmelse er orkesterrådet.

### 5.3.7 Rådspluralismen

Det er ikke bare programkomiteen som gjenspeiler medbestemmelsen i Orkesteret. Også på andre områder tas avgjørelser i råd og utvalg som musikerne deltar i. Rasmus, som har lang fartstid fra Orkesteret, forteller litt om disse avgjørelsene når vi spør ham om hvordan prosessene rundt nytilsetninger er:

Vi har diverse grupper, komiteer i Orkesteret. Vi har en tillitsvalgt komité, fire stykker, og de tar seg av mest sånne avtaleverk og ikke noe særlig sånne kunstneriske ting, hvis ikke de blir pålagt det av årsmøtet i orkesteret å organisere, for eksempel, prøve å få tak i ny sjefdirigent eller sånt og organisere den prosessen. Ellers så har vi en programkomité som er med å sette opp det vi spiller i samarbeid med diverse avdelinger i NRK. Så har vi da et faglig råd som tar seg av alle faglige [spørsmål]. Hvordan skal vi si det, alt fra om noen ikke fungerer, til akustiske forhold, hvordan vi sitter, hvordan ting organiseres sånn at det er en slags kvalitetssikring for Orkesteret da. Og lederen i faglig råd, hun eller han organiserer prøvespillkomiteen. Det er ikke en fast komité, men det er litt ettersom hvilket instrument som blir utlyst.

I så godt som alle kunstneriske avgjørelser har musikerne således en stor grad av innflytelse og medbestemmelse. De er med på å velge ut repertoar, de innstiller nye medarbeidere etter prøvespill, de er med på å finne ny sjefdirigent, og de kommer med innspill til spillemessige forhold, slik som akustikk og lignende. Når slike komiteer og utvalg fatter en avgjørelse, synes det også som om den blir tillagt en stor verdi. I prøvespillsammenheng forteller informantene at de ikke kjenner til ett tilfelle der innstillingen ikke har blitt fulgt av ledelsen. I avgjørelser rundt valg av ny sjefdirigent kan også musikernes stemme være den avgjørende. Dette så vi blant annet eksempel på i TV-serien Orkester-

liv, da Orkesterkomiteen valgte ikke å forlenge kontrakten med daværende sjefsdirigent.

## 5.4 Sammenligning

---

Det ville ikke være riktig å sammenligne ledelsesstrukturene i Teateret og Orkesteret direkte. Forfatterne av denne rapporten kjenner for lite til de konkrete forholdene i de to institusjonene til å gjøre det. Konkrete forhold, som at Orkesteret for tiden ikke har en sjefsdirigent, taler imot en slik sammenligning, samtidig som de ulike posisjonene i de to institusjonene ikke er helt sammenlignbare.

Når det er sagt, er det likevel mulig å analysere forskjeller knyttet til ledelse og medbestemmelse ut i fra de konkrete beskrivelsene vi nå har gitt. For selv om mange av stillingene og funksjonene ligner hverandre, er holdningene til dem svært forskjellige mellom de to institusjonene. Den største forskjellen ser vi i holdningen til den kunstneriske lederen. Teatersjefen er sjefen med stor S. Dette har blitt trukket fram en rekke ganger i beskrivelser av teaterledelse (jf. Fløgstad 2003, Ringdal 2000, Røyseng 2007). I vårt empiriske materiale bekreftes denne forestillingen. Selv om teatersjefen ved Teateret er godt likt blant skuespillerne, legger de ikke skjul på at det er han som har tilnærmet all makt. Skuespillerne og de andre ansatte kan forsøke å komme med innspill, men de vil alltid forbli støttespillere og brikker i teatersjefens eget prosjekt. I Orkesteret kan også den kunstneriske lederen ha egne tanker og planer for hva orkesteret skal være, men han må i mye større grad forholde seg til en administrasjon og et stort antall musikere som har sine meninger om veien Orkesteret skal gå. Selv om sjefsdirigenten er enerådende i prøve- og konsertsammenheng, må han i det daglige forholde seg til en rekke stemmer som også vil mene noe.

Som vi så, var musikerne i Orkesteret positive til at den administrative ledelsen hadde tanker og planer for Orkesteret. I Teateret blir ikke dette sett på som mulig. Her er det kun én person som har makten, og han rår også over pengene. Dette slås fast av Irene, den erfarne skuespilleren, når vi spør om hun har merket noe til en tendens med mer delt ledelse på teatrene de siste årene:

Det eksisterer ikke på norske teatre. Nei. Teatersjefen er den øverste ansvarlige, øverste myndighet, øverste beslutningstaker. [...] Så økonomidirektøren eller økonomisjefen, jeg vet ikke selv en gang [hva han kalles] er underlagt teatersjefen. Og det er VELDIG viktig.

I følge Irene er teatersjefen øverste myndighet på alle områder. Dette ser hun på som helt nødvendig. Dette er slik modellen fungerer i dag, og det er slik den bør fungere. For, ifølge Irene, vil den som sitter på toppen, også nødvendigvis være den kunstneriske lederen: ”Det å ha en direktør på toppen, som... han blir egentlig kunstnerisk ansvarlig. Egentlig”.

Den autoritære ledelsesstrukturen i Teateret gjenspeiles også i den ganske marginale betydningen til det kunstneriske rådet. Dette omtaler nær sagt alle skuespillerne som et supperåd uten reell innflytelse. Selv om dette blir sterkt kritisert av de fleste, eksisterer det samtidig en aksept for dette. En av skuespillerne som har vært ved Teateret i 20 år, mener kunstnerisk råd er et skinndemokrati, men samtidig er hun skeptisk til en alternativ, mer demokratisk modell:

Kunstnerisk råd er jo et rådgivende. De er ikke et bestemmende organ. Noen ganger så er det kanskje dumt, og andre ganger mener jeg at det er en stor fordel. Fordi jeg mener vi ville ikke være tjent med at det var kollegaer som bestemte hva vi skulle gjøre alltid. Jeg synes det er bedre at det ligger på et menneske. Men inne i mellom, og ikke bare med tanke på meg sjøl, synes jeg at de burde kanskje høre på. At sjefen burde kanskje høre på det kunstneriske rådet.

Organisasjonsmodellen i Teateret får mye kritikk av skuespillerne. Det er mange som innser det udemokratiske og autoritære ved en slik modell. Samtidig rår det også en aksept for at slik har det alltid vært, og slik er det i teatrene. Interessant i denne sammenhengen er det å se parallellene i Orkesteret. Her har programkomiteen en helt annen funksjon enn i Teateret. Den fikk reell betydning da den ble innført, og i dag er det ingen av informantene som ser på programkomiteen som annet et hardt arbeidende og velfungerende råd. Når Rasmus forteller om den tiden da han ble ansatt i Orkesteret, ser vi et annet bilde:

Vi har ganske bra innflytelse på arbeidssituasjonen vår. I hvert fall i forhold til hvordan det var for 25 år siden, for eksempel. Da følte mange at vi ikke hadde noen ting vi skulle ha sagt. Da hadde vi ikke programkomité. Det er ganske forunderlig. For vi sitter jo inne med veldig stor repertoarkunnskap, vi vet jo hvordan det bør organiseres både prøvetid, alt, hvordan få det til å fungere best. Og såne ting hører de jo veldig på oss nå. Vi blir tatt veldig hensyn til hvis det blir satt av en prøve som er alt for lang rett før en konsert for eksempel.

Ifølge Rasmus har det altså skjedd en utvikling de siste 25 årene som har gått i en langt mer demokratiserende retning. Når han tenker tilbake på det nå, synes han det er ”ganske forunderlig” at de ikke ble trukket mer med i planleggingen den gangen. I dag framstiller han dette som en selvfølge og en ordening som naturligvis må fungere bra siden musikerne sitter på en unik kompetanse på dette feltet.

På bakgrunn av det vi nå har sett, er det fristende å konkludere med at Teateret ligger noen år etter med tanke på medbestemmelse. Samtidig kan det synes som om skuespillerne egentlig vil ha det slik det er. I tilfellet med Hans Jakob Nilsen, som i 1935 gikk mot et styrevedtak og satte opp Nordahl Grieg sitt stykke, kunne de kunstnerisk ansatte se fordelene med at teatersjefen var allmektig. Hans eneråderett ble brukt til å forsvare de kunstneriske hensyn, slik at teateret fikk spille den dramatikken de ønsket. Slik sett oppfatter nok mange skuespillere at teatersjefen er på deres lag, og da er det bedre at denne personen sitter med makta enn at en direktør eller en økonomisjef gjør det.

En annen forklaring på denne vesentlige forskjellen kan ligge i de lange ensembletradisjonene i teatrene. Som vi har sett, er teatrene på tross av sine tunge fordristiske struktur, også preget av den europeiske ensemblemodellen, der teaterensemblet består av en sterk og karismatisk kunstnerisk leder og en gruppe skuespillere. Etter denne modellen vil skuespillerne som tilhører ensemblet, til enhver tid være lojal mot lederen. I tråd med skuespillernes religiøse metaforbruk, er de som disipler å regne der de følger sin herre i tykt og tynt. Teatersjefen taler skuespillernes sak, og derfor er de også lojale mot han. Dessuten er teateret, skuespillerne og repertoaret deler av teatersjefens personlige kunstneriske prosjekt, som han har det fulle og hele ansvaret for.

Som vi så innledningsvis, gjør Bjørkås (1998a) seg til talsmann for et system der den materielle strukturen frigjøres fra ensemblene slik at ensemblene i større grad kan fungere som omreisende teatergrupper etter den europeiske modellen. Bjørkås er også bekymret for det han beskriver som en tung, fordristisk organisasjon der formaliserte avtaler, faste ansettelse og fagforeninger dominerer. Men passer egentlig en slik beskrivelse på Teateret med bakgrunn i vårt materiale, og er det i så fall der skoen trykker?

Mange av skuespillerne uttrykker til tider stor frustrasjon over at de ikke får ta større del i repertoarleggingen. De mener de har noe å bidra med, men at deres stemme aldri blir hørt. Det paradoksale i så måte er at teatersjefen i mange tilfeller heller ikke har annen formell kompetanse enn den skuespillerne har og slik sett heller ingen bakgrunn for å ta de beste beslutningene på egenhånd. Det er heller ikke bare skuespillerne som savner innflytelse. Dramaturgen med høy teaterfaglig kompetanse eller informasjonssjefen, som har tett kontakt med skolevesenet og publikum hvilke behov de har, føler også i liten grad de blir hørt.

I Orkesteret så musikerne med undring tilbake til tiden for 25 år siden, da man ikke utnyttet all kompetansen som fantes hos dem. Det er en felles enighet om at denne endringen har gitt mange positive resultater: Musikerne er mer produktive, mer kreative og bedre likt blant publikum. I Orkesteret forholder man seg i langt større grad til formaliserte avtaler, råd og utvalg.

Man kan derfor spørre seg om det er de institusjonelle rammene som er den største bremsen for nyskapende, kunstnerisk arbeid? Er det slik at dagens ensemblemodell ikke passer inn i de institusjonelle fordristiske rammene (jf. Bjørkås 1998a, Løyland og Ringstad 2002)? Med bakgrunn i det vi har sett i dette kapittelet kan man også forklare det med teatersjefens allmektige posisjon.

## 6. Ytre rammebetingelser

### 6.1 Innledning

---

Vi har nå sett på en rekke interne faktorer som påvirker de ansatte i utøvende kunstinstitusjoner. Samtidig er det også flere ytre forhold som påvirker arbeidet. Helt sentralt her er selvsagt de økonomiske rammebetingelsene. I Norge, som i andre vesteuropeiske land, er den offentlige støtten (primært statlig) helt avgjørende for de utøvende kunstinstitusjonenes drift. I Norge utgjør den offentlige støtten normalt mellom 70 % og 95 % av de totale inntektene (Thingstad 2007). I 2007 mottok de norske teatrene og orkestrene i snitt 80 % av inntektene fra det offentlige, 12 % fra billettinntekter og 3 % fra sponsorer og gaver.

Inntektene til institusjonene gjør virksomheten deres mulig, men setter på ulike måter krav til hva teateret skal gjenytte. Publikum har sine ønsker som implisitt kommer fram i hvilke oppsetninger de kjøper billetter til; sponsorene vil ofte ha noe igjen for den støtten de bidrar med, og til sist legger de offentlige bidragsyterne føringer for hva de vil ha igjen for støtten.

Innenfor offentlig kulturpolitisk retorikk hevdes det ofte at forholdet mellom myndighetene og kunsten bør organiseres i samsvar med prinsippet om "en armlengdes avstand". Dette går i korthet ut på at det skal være en viss avstand mellom kunsten og politikken, og at man opererer med bestemte styrings- og forvaltningsmodeller som sikrer dette. Kulturrådet er et eksempel på en styringsmodell i som i høy grad samsvarer med armlengdesprinsippet. Flere forskere har imidlertid uttrykt bekymring for at armlengdesprinsippet står på gyngende grunn, og for at offentlig støtteordninger ikke fremmer nyskaping og mangfold på en god nok måte (Røyseng 2007:8). Sosiologen Svein Bjørkås (1998:119) hevder for eksempel at den statlige styringen fører til populistiske tendenser i scenekunstopolitikken:

Siden staten (konsernets hovedkontor) dikterer de økonomiske rammene i institusjonene (produksjonsenhetene) oppstår den paradoksale situasjon at de nesten helt gjennom offentlig finansierte

kulturinstitusjonene framstår som om de var markedsaktører. (...) Enhver publikumsfiasko vil være fatal for organisasjonenes evne til å holde seg innenfor konsernets opptrukne rammer (Bjørkås 1998:130).

Mange kunstnere gir uttrykk for lignende bekymringer. Frykten for at stat og marked vil ”kolonisere” kunsten, gjør seg sterkt gjeldende blant aktører på kunstfeltet. Røyseng – en av forfatterne av denne rapporten – spør derfor i sin doktoravhandling om denne motstanden er så sterk at kunsten ”støter fra seg logikkene som er forbundet med markedet og de økonomisk administrative metodene?” (Røyseng 2007:247).

Med bakgrunn i vårt empiriske materiale vil vi her se på hvordan de ansatte ved Teateret og Orkesteret opplever de ytre rammebetingelsene. Hvordan opplever de den økonomiske situasjonen, og hvordan opplever de krav og forventninger fra publikum, sponsorer, offentlig myndigheter og eventuelt andre aktører?

## 6.2 Ved Teateret

---

### 6.2.1 Prostitusjon eller inkludering? – Publikums ønsker

Selv om egeninntektene utgjør en relativt liten del av teaterbudsjettet, er de likevel vesentlige for driften. Teateret har store faste utgifter først og fremst knyttet til lønninger. Den offentlige støtten er helt avgjørende for å kunne dekke lønnskostnadene. Gode egeninntekter blir i tillegg viktig for at et teater skal ha en viss handlefrihet. I de statlige føringer blir det også lagt vekt på andelen egeninntekter. Det er blant annet på dette grunnlag at Bjørkås (1998a) hevder at statsstøtten gjør teatrene til populistiske markedsaktører. Vi skal imidlertid se nærmere på denne siden seinere. Først skal vi belyse hvordan teatrene forholder seg for å skaffe seg egeninntekter.



Som nevnt innledningsvis besto egeninntektene først og fremst av sponsorinntekter og billettinntekter. Sponsorinntektene utgjør en minimal del av Teaterets budsjett, og det er heller ingen av informantene som merker noe til sponsorenes ønsker og forventninger. Vi skal derfor her først og fremst se på publikums eller billettkjøpernes ønsker.

## ”Jo dårligere balanse teateret har, jo mer spiller de franske farser” (Irene)

Ifølge Irene, som har jobbet ved Teateret i et helt arbeidsliv, var det franske farser man tydde til når økonomien ved Teateret var dårlig. ”Ingen spiller jo franske farser lenger”, sier hun, men tidligere var dette en klar tendens. Hun forteller videre hvordan de eldre skuespillerne hun jobbet med som ung, snakket om at det var tider da de ikke fikk utbetalt lønn på grunn av teaterets dårlige økonomi. I dag er situasjonen annerledes, men hun mener fortsatt at økonomi er en viktig forutsetning for teaterdriften og for repertoarvalget. Selv om man ikke lenger spiller franske farser, er det andre løsninger når teaterkassen er tom. En av skuespillerne forteller hvordan en tidligere teatersjef løste dette:

[Knut] eksellerte jo i [dramatikerens] NN. Det ene stykke jævlige-  
re enn det andre. [Det] første til NN er veldig fint, men så har  
han skrevet noen fæle stykker... Men han er jo en morsom mann  
da. Folk likte dette her kjempegodt, og det ble laget sånn musi-  
cals. Jeg husker ikke hva de heter nå, men det var sånne stykker  
som vi i kunstnerisk råd altså, vi bare var åndelig ødelagt med  
tanke på å spille dette her. [Men] det trakk masse folk, ga masse  
penger, ga mulighet til å gjøre andre ting.

Andre informanter bekrefter også at det er en slik logikk som gjelder, og at det er slik det økonomiske aspektet først og fremst kommer til syne i repertoarplanleggingen: Man spiller noen ”vulgære”, kommersielle stykker som kan generere inntekter til å produsere de mer kunstnerisk høyverdige stykkene. Når man spilte NN sine stykker, var det ikke fordi mange likte dem. Det var for å tjene penger. Denne tenke- og handlemåten er for øvrig i tråd med et mer allment ”prinsipp” som preger mye kulturliv og kulturpolitikk, nemlig at overskudd fra den

”brede” kulturen gjerne skal bidra til å subsidiere den ”høye” kulturen.<sup>37</sup>

At en slik tankegang brukes i repertoarplanleggingen, bekreftes også av teatersjefen:

De pleier å si om teatrene at vi må stå med et bein i katedralen og et i horehuset. Og at vi aldri kan stå på et bein. Så det er veldig mange forskjellige hensyn å ta. Noen ganger så må du ta de valgene ut i fra de økonomiske hensynene. Noen ganger må du si nei: Dette gjør vi uansett. Så driter vi i det. Det får koste hva det koste vil, men dette må vi gjøre.

Nils Tore innrømmer altså at han til tider må gjøre valg ut i fra økonomiske hensyn. Han selger sin teaterfaglige sjel for at han seinere skal få slippe seg fullstendig løs rent kunstnerisk. Ambivalensen – og den gjensidig symbiotiske avhengigheten – illustreres ved hjelp av begrepsparet ”katedralen” og ”horehuset”: I horehuset gjør man alt for å tjene mest mulig penger, mens i katedralen er ikke penger et tema overhodet. I katedralen ”driter man i pengene” og gjør det man ”må”, koste hva det koste vil. Denne holdningen gjenspeiler den ambivalente holdningen kunstfeltet, deriblant teatersjefer, ofte har til økonomi: Dersom man tar økonomiske hensyn, ser man bort i fra de kunstneriske; dersom man tar kunstneriske hensyn, ser man bort i fra de økonomiske. Det er derfor langt på vei akseptert at man har et bein i hver leir, så lenge man står støtt og ikke krysser beina.

En av skuespillerne, som har hatt sentrale tillitsverv, og som derfor kjenner en del av de økonomiske problemstillingene, påpeker at det har vært en realnedgang i bevilgningene til Teateret hvert år ved at tilskuddet ikke blir justert for lønns- og prisstigning<sup>38</sup>. Samtidig er han også

---

<sup>37</sup> I en annen sammenheng har vi benevnt dette ”prinsippet” som ”lystskattprinsippet” (Mangset 1992:45, jf. også Dahl/Helseth 2006).

<sup>38</sup> Vi vet ikke om det virkelig har vært en realnedgang i offentlige bevilgninger til Teateret de seinere årene. Men det kan virke usannsynlig i et samfunn der de fleste offentlige budsjetter har realvekst. Men også ved status quo eller en viss realvekst kan Teateret oppleve reelle økonomiske problemer og svekket handlefrihet.

kritisk til innsparingene og økonomistyringen som til tider rår på Teateret:

Så gjør de sånne meningsløse innsparinger, og så fyker pengene ut det andre hullet. Så er det sånn at vi må ta vekk et avisabonnement den ene dagen, og så: Oj, der sprakk det scenografibudsjettet med 50.000,- den andre dagen. Da blir det sånne meningsløse situasjoner som oppstår.

Det er interessant å se skuespillerens beskrivelse i lys av det Nils Tore nettopp har hevdet. Når man sparer på et avisabonnement, er dette en rein økonomisk vurdering. Men når man sprekker 50.000 kr på et scenografibudsjett, er det resultat av en kunstnerisk vurdering.

Som i store deler av kunstverdenen ellers omtales publikum sine ønsker som ”markedshensyn”. Dersom man tar hensyn til dette, grenser det til ”prostituasjon”. Hva markedet vil ha, er ikke så vanskelig å forutsi. En av skuespillerne forteller at han har sett systematisk på dette, og at han har kommet fram til et klart svar: ”Det er stort sett bare musikaler, Ibsen og lokalstoff du kan gjøre på hovedscenen og være sikker på å få over 5.000 mennesker til å komme og se på”. Med en såpass oversiktlig situasjon kan det virke enkelt å ta avgjørelser: Enten spiller man for menigheten, eller så spiller man for horekundene.

Selv om mange gir uttrykk for slike holdninger, er det også en del som har et mer nyansert forhold til publikum. Teatersjefen er blant dem som synes å ha en gjennomtenkt og målbevisst tanke omkring publikum sine ønsker. Det er et prioritert mål for ham at flest mulig skal komme til teateret, noe han også tar hensyn til i repertoarleggingen. Teatersjefen sier selv at han ikke er blant dem som tror på at en forestilling kan ha *alle* som målgruppe. Studenter, eldre, barn og næringsliv er alle ulike målgrupper som i større eller mindre grad stiller ulike krav til forestillingene. Det viktigste i en slik sammenheng mener teatersjefen, er at man lover det man kan holde:

Hvis vi sier det er gøy, så skal det være gøy. Hvis vi sier det er spennende, så skal det være spennende, og hvis vi sier at det er til ettertanke, så bør det være til skikkelig ettertanke. Sette riktige vaskesedler på ting!

På den måten håper teatersjefen at flest mulig av byens innbyggere etter hvert vil komme inn dørene til teateret. For som han sier: ”Jeg er veldig opptatt av det å åpne teateret opp mot byen, gjøre terskelen lav for folk å komme inn her”.

Det kan være at holdningen teatersjefen målbærer i avsnittet foran representerer en tenkemåte som er i ferd med å få større gjennomslagskraft på feltet. Når teatersjefen refererte til dualismen ”katedral og horhus”, beskrev han dette som noe man ”pleier å si”. Han refererte til dette som en allegorisk framstilling med lange tradisjoner på teaterfeltet, som han tolket sin situasjon i tråd med. Men når han beskrev sine egne tanker om publikum, samsvarte dette i liten grad med et slikt bilde.

Man kan også si at teatersjefens to argumentasjonsrekker inngår i to ulike diskurser på teaterfeltet. På den ene siden er man opptatt av å ta publikums ønsker på alvor, på den andre siden vet man at dette ofte anses som prostitusjon.

## 6.2.2 Fravær av offentlig styring?

I overkant av 80 % av det totale driftsbudsjettet til Teateret kommer fra ordinære offentlige tilskudd. Slik sett har de offentlige myndighetene en enestående funksjon som premissleverandør for Teateret. Det er fullt og helt avhengig av at denne støtten opprettholdes. Hva merker så skuespillerne og de andre ansatte til de føringer som staten legger for disse tilskuddene?

En skuespiller som har sittet i styret for Teateret, har en klar oppfatning av dette:

Det er jo ingen annen offentlig styring enn den økonomiske. Teateret er fullstendig fritt til å gjøre det vi vil. Det er sånn: Her har du 85 millioner, vær så god. Du må fortelle oss hva du gjør med dem, og du må rapportere. Men det er ikke noen andre begrensinger enn det. Det er ikke noen kunstneriske begrensninger av noe slag. Det er ikke noe annet enn den økonomiske siden.

Ifølge vedkommende merker man ikke noe til de føringene det offentlige gir. Man må rapportere og fortelle hva man har brukt pengene til, men det legges ingen kunstneriske begrensninger utover dette. Hvorvidt denne skuespilleren er fornøyd med denne friheten, kommer ikke tydelig fram. Men han er bemerkelsesverdig klar i sin tale.

Nils Tore, teatersjefen, er nesten like klar i sin tale. Han har heller ikke merket mye til føringer fra det offentlige:

Jeg opplever det på den måten at vi får lov å gjøre hva vi vil, i grunnen. Innenfor rimelighetens grenser. Altså, vi får lov til å holde kontrollen med det vi gjør, bortsett fra på det økonomiske. Jeg opplever at vi har veldig stor handlingsfrihet da.

Også Nils Tore mener at det økonomiske er det eneste området i teaterdriften som det offentlige blander seg inn i. Ellers kan han, som han sier, gjøre hva han vil. Men Teateret kan bare utfolde sin frihet innenfor ”rimelighetens grenser”. Dessuten utgjør jo de økonomiske hensyn noen ganske grunnleggende rammebetingelser for teaterdriften – også for kunstneriske valg. Samtidig avspeiler sitatet antakelig at teatersjefen opplever stor kunstnerisk frihet. Det går noen klare grenser for på hvilke områder man ved Teateret legitimt kan ta økonomiske og politiske hensyn. Også ved Teateret gjelder antakelig normen om at ”[ø]konomiske vurderinger må (...) holdes utenfor den kunstneriske skaperprosessen” (Røyseng 2007:185).

Når vi spør han om det eksisterer noen styringsdialog mellom staten og Teateret, forteller Nils Tore:

Ja, altså gjennom styret og generalforsamlingen så er det for så vidt det. Men det er vel, det er ingen direkte. De går aldri direkte inn og setter i gang eller stopper ting. Men vi rapporterer jo til dem hva vi holder på med, og vi prøver jo ”å gjøre oss fine” for dem på en eller annen måte.

Nils Tore bekrefter at det ikke finnes noen direkte styringsdialog. Teateret har kontakt med styret, men som vi har sett, gir styret teatersjefen få føringer når han først er ansatt. Samtidig sier Nils Tore at de forsøker ”å gjøre seg fine” for staten. I dette legger han at de rapporterer på en del prioriterte områder:

Det å ha høye besøkstall og kunne vise til alt fra hvilken omtale man har fått, og hvordan ting blir mottatt. Ikke bare bunnlinjering, men også liksom vise til spennende satsninger eller samarbeid er veldig i vinden for tiden. Hvis man kan samarbeide med andre kulturinstitusjoner, så ser det veldig flott ut i statens øyne.

Her ser vi et eksempel på hvordan Teateret forholder seg til systemet med mål- og resultatstyring. Dette systemet ble innført i norske kunst-institusjoner på slutten av 1990-tallet under reformparadigmet New Public Management. Det går i korthet ut på at det formuleres spesifiserte mål for arbeidet. Det rapporteres så i forhold til målene, og rapporteringen legges til grunn for videre støtte/finansiering (Christensen og Lægreid 2001) .

Nils Tore tar disse føringene inn over seg, men han beskriver ikke dette som mer alvorlig enn ”å gjøre seg litt fine for dem”. Formuleringen er flertydig. På den ene siden kan det leses som at det egentlig ikke spiller noen rolle hva Teateret rapporterer, men at det er hyggelig å kunne vise til at de gjør noe bra. På den andre siden kan det være et uttrykk for at han helst vil nedtone de føringene som kommer fra staten, og hvordan han må forholde seg til disse, for å ivareta et bilde av at han sitter med all makt på Teateret. Alt i alt tyder Nils Tores utsagn på at Teateret tross alt må tilpasse seg noen av de statlige styringssignalene som mål- og resultatstyringen gir.

Nils Tore nevner publikumstall og derigjennom kravet til egeninntekter som en av faktorene staten er interessert i. Et slikt krav kom i økende grad inn i kulturpolitikken på 1980-tallet (Mangset 1992). Det er fortsatt en av de viktigste rapporteringsfaktorene.:

Rent sånn politisk så synes jeg jo det er helt utrolig at det skal være nødvendig i et land som vårt, når man har valgt å ha den støtteordningen som man har valgt. Jeg mener det er grunnlag for å si at institusjonsteatrene i Norge kommersialiseres. Sånn nesten umerkelig litt og litt og litt, for det at det stilles større og større krav til inntjening. Særlig hovedscenen blir det mindre og mindre spennende ting, og mer og mer musikal og komedier og ting som man på en måte setter opp for å få inn masse folk,

sier en skuespiller. Han er skeptisk til at det settes krav om egeninntjening fra myndighetene. Dette mener han forsterker kommersialiseringen unødvendig, i og med at egeninntekten på den måten blir tillagt en større verdi enn det den i seg selv representerer. Petter sin kritikk er i tråd med den blant annet Bjørkås har lansert fra forskerhold, jf. foran. Han problematiserer tendensen til at ”utviklingsprosesser i de kulturindustrielle markedene og i det offentlige finansierte kunstlivet peker i samme retning og har samme type konsekvenser” (Bjørkås 1998a:124). Dette skjer, ifølge Bjørkås, både ved at det offentlige stiller krav til egeninntjening, og ved at de kommersielle aktørene først og fremst er interessert i de skuespillerne som er kjent fra teatrene og andre offentlig subsidierte arenaer.

Ved siden av et krav om egeninntekter har også teatrene krav på seg om å spille et visst antall forestillinger. Dette kravet skaper, ifølge en av de unge skuespillerne, noen lite rasjonelle og hensiktsmessige løsninger:

Vi skal spille så og så mange teaterforestillinger i året. Det er det de sier. Dere kan få disse millionene, men da skal dere spille så og så mange forestillinger i året. Og så opplever vi at på forestillinger som kanskje ikke går så bra, på mandagene sitter det 30 stykker foran scenen. Og så kan vi gjøre som mange av Oslo-teaterne og ta ut mandagene, og så kommer likevel de 30 en av de andre dagene vi spiller. Så blir vi mer opplagte, og så vil det bli bedre resultat og sånn. Så sier de nei, dere må spille så og så mange forestillinger. Også mandager, selv om det liksom er 30 stykker i salen. For det er et krav for å få støtte. Så sånn sett merker vi det veldig godt.

Kravet om antall forestillinger som ligger i tildelingsbrevet til Teateret medfører altså, ifølge denne skuespilleren, noen praksiser som man helst kunne vært foruten<sup>39</sup>. På mandager kunne skuespillerne hatt spillfri og på den måten brukt ressursene annerledes. Men dette går altså ikke, på grunn av kravene fra statlig hold. Han mener også at det had-

---

<sup>39</sup> Det skal her legges til at Teateret i tildelingsbrevet for 2009 bes rapportere hvor mange forestillinger de har spilt. Det er ikke snakk om et spesifikt antall de må spille.

de spilt liten rolle fra eller til for publikum hvorvidt de gikk på teater mandag eller en annen dag i uka.

Når vi spør en av skuespillerne om hun merker mye til at Teateret har en statlig støtte, er hun helt klar i sin tale. Det er stor forskjell på å jobbe på et teater med statlig støtte og et annet teater:

Selvfølgelig. Du merker det veldig i det praktiske arbeidet. I første omgang, noe som man nesten ikke tenker over. Jeg var med i et sånt... Jeg har gjort noen sånne små prosjekter utenom Teateret, og når du da står og vasker ned en kjeller som du skal opptre i, så blir du, så kan du tenke. Jeg jobber på en institusjon hvor det er flere som har delegert oppgavene. Du sitter ikke og syr kostymet ditt sjøl. Det er noen som står og ser etter at det sitter sånn som det skal gjøre. Det er mange som jobber mot et felles mål, i stedet for at du er nødt til å gjøre grovarbeidet sjøl, ikke sant. Så sånn sett så er vi veldig heldige. Jeg tror det er veldig mange av dem som jobber utenfor institusjonen, de kan godt si at vi er noen late latsabber og synes mye om det, men jeg tror at hadde de fått sjansen til å jobbe innenfor en institusjon...

Tilbakemelding er interessant. Det hun først og fremst merker til at Teateret har en statlig støtte, er arbeidsdelingen og profesjonaliseringen ved institusjonen. Som hun sier, så slipper hun å sitte og sy kostymer eller vaske ned kjellerlokaler før forestillinger. Det er mange på Teateret som jobber innenfor hver enkelt profesjon, men alle jobber for samme målet. Hun imøtegår også en potensiell kritikk i samme ordlag: Hun hevder at selv om kunstnere ved institusjonsteatrene kanskje vil bli oppfattet som latsabber, tror hun de fleste utenfor institusjonene også helst ville hatt det som dem.

Arbeidsdeling og spesialisering er et typisk kjennetegn ved fordristiske institusjoner. Samlebåndsprinsippet i fabrikkene til Henry Ford (som har gitt opphav til begrepet) tok utgangspunkt i at hver enkelt arbeider gjorde en svært begrenset oppgave (Barker 2008). Vi har tidligere sett hvordan Bjørkås og andre har kritisert institusjonsteatrene for å være fordristiske og dermed også til tider fastlåste og lite kreative. Samtidig kan man snu dette på hodet å spørre seg hvor kreativ man blir som skuespiller av å vaske ned en kjeller. Samtidig kan man, i tråd med det vi har sett tidligere, hevde at en skuespiller som vasker ned en hel kjel-



ler for å spille en forestilling, viser et enestående engasjement og en fullstendig dedikasjon slik en virkelig kunstner skal.

Med unntak av kravet til antall spilte forestillinger og kravet til egeninntekter opplever de ansatte ved Teateret lite offentlige føringer for virksomheten. Enkelte av informantene er så klare i sin tale at man kan lure på om de rett og slett etterlyser sterkere styringssignaler. Sponsorinntekter utgjør en svært liten del av Teaterets inntekt. Det er ingen som opplever at disse påvirker arbeidet ved Teateret. Det ser heller ikke ut til at det blir tatt mye hensyn til publikums ønsker. Dersom man setter opp stykker som publikum liker, og som derfor bidrar til høye publikumstall, er dette først og fremst for å tjene penger, ikke for å imøtekomme publikums smak og ønsker. Vi har allerede sett hvordan Nils Tore beskriver det som når han gir publikum det de vil ha. Men skal vi tro Nils Tore, er det andre som er mer skeptisk til dette enn han selv:

Jeg, min situasjon er jo den at jeg uttalte veldig tidlig at jeg var opptatt av å lage bredt, folkelig teater. For at jeg hadde et kommersielt gen... For jeg liker at det kommer mange og ser på forestillingen min. Det har jo jeg fått veldig mye pepper for. Nå ser de bare ”kommersiell”, ”kommersiell”. Til og med når jeg gjør det minst kommersielle i hele verden, nemlig å lage en liten forestilling, som er produsert for 20.000 kroner, som på ingen måte er kommersiell, så fikk jeg en oppringning fra et nettsted som heter scenekunst.no [etter at] det hadde kommet utspill som da sier: Hvor langt kan man drive det kommersielle? Nå lager han til billigteater.

Når Nils Tore tar hensyn til publikum, føler han at han får pepper for dette. Hvem denne kritikken kommer fra, blir tema for neste kapittel. For den viktigste ytre rammebetingelsen og de signalene man tar mest hensyn til, synes ikke å komme fra samme sted som inntektene. De kommer fra feltet selv.

Intervjumaterialet gir et mer tvetydig svar på spørsmålet om Teateret utsettes for sterk offentlig styring, enn det umiddelbart kunne se ut: Trass i at flere informanter i utgangspunktet erklærer at Teateret har full (kunstnerisk) frihet, kommer det etter hvert fram informantutsagn som tyder på at uavhengigheten har sine grenser, og at Teateret i noen grad må tilpasse seg statlige krav. Men alt i alt gir materialet liten støt-

te til den velkjente kulturfaglige bekymringsdiskursen om statlig-politisk ”kolonisering” av kunstfeltet.

### 6.2.3 Pressen, teatermiljøet og det intellektuelle Norge

Når vi spør Nils Tore hvor de viktigste stemmene kommer fra, svarer han at:

De kommer fra pressen, de kommer fra teatermiljøet, de kommer fra det intellektuelle Norge..

Dette bekreftes langt på vei av mange av de andre ansatte, men det er noe uenighet om hvor stor grad av innflytelse pressen i realiteten har. Lars, en av de unge skuespillerne, merker at pressen er til stede, men han tror ikke de har så *mye* innflytelse: ”De følger jo liksom med. Pressen er jo der. På leseprøver og... blir ringt opp og intervjuet og sånne ting. Men det påvirker vel ikke så mye”, sier Lars. Andre informanter derimot tror pressen har større innflytelse på det som skjer på Teateret. Jakob, som har vært ved Teateret i over tretti år, forteller at pressen har veldig mye de skulle ha sagt om den jobben Teateret gjør:

Det [er] jo alltid så mye snakk i pressen om at enten så spiller vi for mye trist, eller så spiller vi for mye morsomt, eller så spiller vi for mye nynorsk, det er ingenting som er riktig, for vi har ikke noe klare profiler på scenene våre.

Ifølge Jakob har pressen en rekke meninger om hva Teateret foretar seg. Han trekker blant annet fram påstanden om at de spiller for mye underholdning, eller påstanden om at de spiller for mye på nynorsk. Jakob mener man kunne valgt en løsning der alle scener hadde klare profiler. Men dette tror han ikke teatersjefene ville turt:

Det er vanskelig å få teatersjefene med på det. Fordi de føler press utenfra at de må spille liksom litt mer klassikere på hovedscenen og sånt noe.

**Intervjuer:** Når du sier press utenfra, er det mest sånn statlig? Pressen. Veldig mye pressen.

Det er altså ikke primært offentlige myndigheter, men snarere pressen som legger press på utenfra, mener Jakob. Han mener også at teatersjefene ikke tør annet enn å følge dette presset og ta det med i repertoarleggingen.

Stemmene fra det intellektuelle Norge, som Nils Tore snakket om, er det også andre som nevner. Her refereres det blant annet til en debatt som nylig hadde versert, der en forlegger mente det ble spilt for lite ny norsk dramatik på de norske teatrene. Gunhild, dramaturgen, nevner dette: ”Det var William Nygaard som plutselig kastet seg opp til, til doms over norsk teaters unnfallenhet når det gjaldt ny norsk dramatik, men han har jo også fått svar”.

William Nygaard sin påstand ble ettertrykkelig behandlet i pressen. Flere teatersjefer forsvarte seg mot påstanden, mens andre tok den til etterretning<sup>40</sup>. Dette var noe de måtte ta hensyn til fremover, ble det sagt.

## 6.2.4 Oppsummering

Selv om de offentlige myndighetene i prinsippet gir føringer gjennom den økonomiske støtten, passer de bare i begrenset grad på at føringene blir fulgt. Slik opplever i alle fall våre informanter det. Pengene som staten kommer med, kan Teateret i utgangspunktet nærmest gjøre hva det vil med. For hvert år rapporterer teatrene tilbake tall om antall forestillinger, antall publikummere, samt regnskap og budsjett. I tillegg til dette gjør teatersjefen seg gjerne ”litt fin” for dem gjennom å vise til samarbeid med andre teatre eller til andre oppgaver de har fått signaler om i tildelingsbrevene. I hvilken grad det bare dreier seg om en rituell eller en mer substansiell tilpasning til statlige styringssignaler, er ikke helt klart. Alt i alt ser det likevel ikke ut til at teatersjefen eller andre ved Teateret er særlig opptatt av føringer fra staten.

---

<sup>40</sup> [http://www.aftenposten.no/kul\\_und/article2356720.ece](http://www.aftenposten.no/kul_und/article2356720.ece) (lesedato 3. juli 2009)

Men man kan kanskje se endringer når det gjelder Teaterets forhold til publikum. Teatersjefen beskriver forholdet til publikum på to ulike måter: På den ene siden ønsker han å legge et repertoar som er tilpasset et mangfoldig publikum. På den andre siden knytter han seg til en holdning som tilsier at enten spiller man for pengenes skyld, eller så gjør man det for kunsten skyld. Alt i alt er man lite opptatt av å tilpasse seg til ønsker og forventninger fra noen av dem som bringer inntekter til Teateret. De man hører mest på, er presse, personer fra det teaterfaglige miljøet og de intellektuelle. Når disse kommer med kritikk, skaper det debatt, og Teaterets ledelse tar det til etterretning.

En rekke bidrag til litteraturen på dette feltet uttrykker en bekymring for økonomiens inntog i kunsten, og for hvordan dette svekker dens autonomi (Bjørkås 1998a, Grothen 1996, Røyseng 2003). I sin doktoravhandling konkluderer derimot Røyseng langt på vei med at kunstfeltet har en særskilt styrke som kan støte fra seg logikker som er forbundet med markedet og de økonomiske-administrative metodene (jf. Røyseng 2007). En slik logikk synes også å skinne gjennom når de ansatte på Teateret omtaler de ytre rammebetingelsene. Statlige føringer og signaler fra marked tillegges liten vekt. Det lyttes mer til stemmene på kulturfeltet.

## 6.3 Orkesteret

---

### 6.3.1 Innledning

Når man skal skrive om Orkesteret og dets ytre rammebetingelser, er en helt sentral forutsetning at dette er et kringkastingsorkester. De andre profesjonelle orkestrene i landet får sine overføringer direkte over statsbudsjettet, men Orkesteret er økonomisk og administrativt underlagt NRK. Selv om dette ikke er den eneste eksterne aktøren som Orkesteret forholder seg til, er det likevel den mest sentrale. Vi skal derfor begynne med å se på hvordan Orkesteret forholder seg til NRK.

### 6.3.2 Kringkastinga

Orkesterets forhold til sin eier har forandret seg noe over tid. I de tidligste årene var Orkesteret tett knyttet til NRK og ble først og fremst brukt når det var behov for musikalske innslag. Etter en turbulent periode på 1970-tallet (se for øvrig kapittel 3.3.2), ble fokuset i større grad rettet mot også å inkludere symfonisk musikk. Samtidig kom det hele tiden signaler fra ledelsen i NRK om at driften av Orkesteret var for kostbart, og at man derfor vurderte å legge det ned (jf. Grøndahl 1996). En viktig forutsetning for dagens situasjon i Orkesteret er at daværende kulturminister Valgerd Svarstad Haugland i oktober 2005 fikk vedtektsfestet at ”NRK skal holde et fast orkester som dekker et bredt repertoar fra underholdningsmusikk til symfonisk musikk”<sup>41</sup>. Dermed ble det fastsatt at Orkesteret skulle være en viktig del av NRK sin kjernevirksomhet, og at det ikke lenger var opp til administrasjonen i NRK å vurdere hvilken rolle Orkesteret skulle spille. Dette var i følge våre informanter en viktig avgjørelse, og det har også, i følge dem, medført at Orkesteret er mer integrert i organisasjonen enn tidligere. En av musikerne som har spilt i Orkesteret i over 20 år har opplevd varierende grad av engasjement for Orkesteret:

Jeg har jo inntrykk av at vi er mer del i, og integrert i NRK nå. Mer enn vi har vært på lenge, og det er vel òg den vedtakstingen til Svarstad Haugland, at det gjorde at det ble ro rundt orkesteret. For før var vel Orkesterets forhold til NRK litt avhengig av kringkastingssjefens forhold til orkesteret og musikk generelt. Og vi har jo hatt kringkastingssjefer som har tenkt slik som... Jeg vet ikke hvor opptatt de har vært av kultur og musikk for å si det rett ut. Så nå er det veldig bra på den måten. Orkesteret ønsker jo å være mer synlig i NRK og dekke NRK sitt behov som allmennkringkaster.

Tidligere følte vedkommende at Orkesterets stilling i stor grad var priggitt ledelsens holdning til kultur og da særlig til musikk. Når Orkesterets posisjon nå er nedfelt i vedtektene, blir det i mindre grad opp til

---

<sup>41</sup> [http://www.nrk.no/informasjon/nyheter\\_om\\_nrk/1.5392438](http://www.nrk.no/informasjon/nyheter_om_nrk/1.5392438) (lesedato: 26. januar 2010)

den enkelte å vurdere dette. Videre uttrykker også denne musikeren at Orkesteret ønsker å være mer synlig i NRK-systemet og bidra til å dekke NRKs oppgave som allmennkringkaster.

I hvilken grad Orkesteret blir brukt av NRK i dag, varierer. Orkesteret produserer vignettmusikk og bakgrunnsmusikk til tv-produksjoner, samtidig som det spiller inn konserter til NRK og Den europeiske kringkastingsunion (EBU)<sup>42</sup>. Likevel er en stor del av konsertene Orkesteret spiller, basert på egne initiativ.

Med utgangspunkt i etablerte idealer innenfor kunstfeltet om kunstnerisk frihet og autonomi ville det være grunn til å tro at et orkester satte pris på frihet til å skape egne prosjekter uten å være prisgitt eksterne føringer. På bakgrunn av dette kunne man anta at en tilværelse preget av økonomisk trygghet og kunstnerisk frihet var ønskedrømmen til enhver utøvende kunstinstitusjon. Slik er det ikke i Orkesteret. Her klager man ikke over eiere som overstyrer de kunstneriske beslutningene. Tvert imot, etterlyser man mer offentlig styring. Når vi spør en av de yngre musikerne, om de merker noe til offentlig styring gjennom NRK svarer han:

Jeg synes jo at Bernander, og nå Bjerkaas<sup>43</sup>, det er begrenset hvor mye de greier og meisle ut oss. [...] Nå har jo de gutta der mye å holde styr på. Men det er klart at en kan vel si at en savner... dette huset her omorganiseres jo stadig vekk, og man har hatt kulturavdeling, forrige kultursjef da med Nita Kapoor og Turid Birkeland<sup>44</sup>. Før det, så var det på en måte en leder høyt oppe i systemet som hadde oss som spesialområde. Det er jo nå borte. Nå er vi vår egen avdeling. Så det gjenstår litt å se hvordan det blir på litt sikt. Men det er klart at, det er veldig godt å bli sett

---

<sup>42</sup> EBU er en "musikkbank" der kringkastingsorkestre fra medlemslandene spiller inn musikk til en katalog som de ulike TV- og radiostasjonene kan plukke konserter fra.

<sup>43</sup> John G. Bernander var kringkastingsjef fra 2001 til 2007; Hans Tore Bjerkaas ble kringkastingsjef fra 2007.

<sup>44</sup> Begge tidligere kultursjefer i NRK, Turid Birkeland (2001-03) og Nita Kapoor (2004-09).

.... Bare tilbake til det, jeg tror da på sterk, ganske sterk styring ovenfra, og så får man håpe at man får en god leder. Nå føler jeg vi er veldig mye driftet på egen hånd. Også er vi litt avhengig av å finne ut hva vi er selv. Det er litt der situasjonen er.

**Intervjuer:** Så for dere er det nesten motsatt at dere opplever veldig liten...

Ja, vi merker ingen verdens ting. Det kommer noen sånne fyndord hvert år, at man huker inn en av lederne innenfor NRK, eller program Oslo, som det nå heller ikke er noe igjen av, som kommer og sier noen pene ord om Orkesteret og hvor fint det er.

Man merker stort sett bare når man spiller på events på huset, da er det Orkesteret, det er flott. Eller med dokumentaren som gikk, når den vinner en pris, så er det sånn, høj! Et orkester, og ”hva gjør de egentlig igjen?”

Den unge musikeren ser ut til å være ganske positiv til statlig styring. Ja, han virker overraskende tillitsfull til staten. Staten forventes primært å ha gode hensikter. Verdsetting er for øvrig et sentralt ord når man hører Jens sin noe fortvilede bønn om å bli sett. Når Orkesteret mottar priser, eller når de blir bedt om å opptre på events i NRK, får de ofte høre noen fine ord fra ledelsen. Men ellers er det svært lite de hører fra dem. Med den organiseringsmodellen som for tiden er i organisasjonen, mener også denne musikeren at det er lang vei fra Orkesteret og opp til toppen. Dette medfører at styringssignalene overfor Orkesteret er relativt svake. Dette fraværet av styringssignaler er ikke noe musikeren opplever som positivt. Han vil gjerne ha en tydeligere ledelse. En annen ung musiker, synes det er kjekt å være en del av en større organisasjon. Men også hun skulle ønske at NRK ville brukt Orkesteret mer. Når vi spør i hvilken grad NRK legger føringer for repertoaret, svarer hun:

I mindre grad enn man skulle tro egentlig. Blant annet det at vi brukes så lite på tv. Skulle jo tro at de ville fylle opp med en TV-konsert i ny og ne. Det er tydeligvis sport og sånt som er viktigere. Så før var det kanskje enda mer liksom, for du var på en måte musikken til Radioteateret, og det var sånn musikk som skulle være bakgrunnen. Nå, virker vi mer selvstendig. Vi gjør ting fordi vi har lyst.

I forhold til før tror denne musiker at Orkesteret i dag er mer fristilt fra NRK og kan gjøre mer det det har lyst til. Dette ser hun både positive og negative sider ved. Hun skulle gjerne sett at Orkesteret ble mer inkludert i sendeflaten til NRK, og hun føler ikke at det er en belastning når Orkesteret blir pålagt oppgaver. For som hun sier videre: ”Selv om det kommer ovenfra, så er det stort sett morsomme ting. Jeg har ikke følt at vi har fått noen ting tredd nedover hodet vårt”.

Dersom vi igjen går til noen av de eldre informantene, synes det som om Orkesteret i dag har en langt bedre balansegang mellom pålagte oppgaver og frihet enn tidligere. En av musikerne som har vært ved Orkesteret i over 30 år, har merket store endringer i løpet av disse årene. I følge henne har Orkesterets betydning endret seg dramatisk de seinere årene:

I begynnelsen, så var vi bare et orkester som NRK, sånn billedlig forklart, satt under en presenning. Og så løftet de av presenningen når de trengte oss. Nå er vi ikke det. Nå står vi på toppen av bygget og spiller, og NRK er stolt av at de har oss, ikke sant. Og det er også stadfestet i vedtektene at NRK må ha oss. Det var det ikke den gangen. Da fikk vi hele tiden sånn at, ”ja, kanskje ikke vi har bruk for dere”. Men nå er det blitt en avdeling som huset er stolt av. Det er bra. Så det er den største forskjellen.

Hun mener at det har skjedd en radikal endring i forhold til verdsettingen av Orkesteret. Fra å være en rekvisitt som ble tatt fram når man trengte litt orkestermusikk, er det nå blitt en av NRK sine fremste varemærker. Slik vedkommende framstiller Orkesterets historie, har det gått fra å være et verktøy til å bli en selvstendig kunstnerisk enhet, som eierne samtidig er stolte over.

En rekke kulturpolitikkforskere har beskrevet de siste årenes kulturpolitikk som *instrumentell*, altså at kulturen først og fremst blir brukt som et instrument for å oppnå andre mål (Arnestad 1989, Grothen 1996, Mangset 1992, Vestheim 1995). Når kunsten brukes til å skape næring, utvikle lokalsamfunn eller gi helsemessig gevinst, utfordres en viktig verdi ved kunsten, nemlig dens frihet og *autonomi*.



Den erfarne musikerens beskrivelse tyder på at Orkesteret har beveget seg i en motsatt, ikke-instrumentell retning: Orkesteret har gått fra å være et instrument for kringkastinga til å bli en mer autonom aktør.

Musikernes beskrivelser av Orkesterets forhold til NRK er interessant. Den sier mye om under hvilke forhold musikerne trives best. Disse beskrivelsene har mye til felles, men bryter på mange måter med allerede eksisterende myter om hvordan kunsten skal forvaltes. I følge våre informanter, vil Orkesterets optimale tilværelse være en relativ frihet der man får mulighet til å utvikle seg kunstnerisk, samtidig som man blir sett, verdsatt og inkludert mest mulig i NRK sin virksomhet.

I Orkesteret er det ingen som er redd for at deres autonomi er truet. De har relativt stor tillit til ”den gode staten”. Skal vi tro en av musikerne som ofte gjestespiller i andre orkestre, er denne trusselen også fraværende i andre orkestre. Det eneste som spiller inn, er de økonomiske rammene:

Jeg tror nok de fleste norske orkestre lever et ganske fritt liv. At de har sin egen integritet. Men det er jo forskjell på rammer da. Det er rammene som avgjør til syvende og sist.

I likhet med i Teateret er det altså de økonomiske rammene som skaper begrensningene. Men innenfor de gitte rammene er kunstinstitusjonene selv fri til å prioritere slik de vil. Dermed har organiseringen og maktstrukturene innad i institusjonen (jf. kapittel 5) svært stor betydning for det kunstneriske produktet og for kunstnernes arbeidsvilkår.

### 6.3.3 Hele Norges orkester

Som vi har sett, opplever musikerne i Orkesteret at de får få eller ingen styringssignaler fra eierne om hva de skal spille. Likevel er nok Orkesteret en av de kunstinstitusjonene i landet med klareste målformulering for hva de skal være, og hva de skal spille. Som nevnt foran skal Orkesteret i følge vedtektene spille ”et bredt repertoar fra underholdningsmusikk til symfonisk musikk”. Det er altså nedfelt i vedtektene til Orkesteret at de skal favne et bredt repertoar, og at de skal spille underholdningsmusikk. Under målsetningen ”Hele Norges orkester” har Or-

kesteret jobbet for å spille på en rekke arenaer, samtidig som det har samarbeidet med en rekke ulike aktører. Videre har Orkesteret arbeidet bevisst for å synliggjøre sin posisjon som kringkastingsorkester gjennom blant annet en dokumentarserie på NRK. For en tradisjonell orkestermusiker vil slik sett en jobb i Orkesteret innebære en rekke utradisjonelle arbeidsoppgaver, ikke minst på grunn av det utvidede repertoaret. Holdningen til dette er likevel svært positiv. Det er få, om noen, som opplever det å spille et slikt repertoar som å selge sjela si. Enkelte av informantene synes det til tider er kjedelig og lite utfordrende å spille lettmusikkproduksjoner, ikke minst de som spiller instrumenter som får en marginalisert posisjon. Men de fleste ser på dette som en positiv side av jobben. David, som har vært i Orkesteret i 10 år, opplever dette som det mest positive ved hele jobben. Han er veldig glad i kombinasjonen mellom lettmusikk og mer tradisjonell orkestermusikk og mener dette skaper verdifull variasjon:

Jeg er veldig glad for at vi gjør så mye lettmusikk da. Altså, pop og rock og jazz og sånn. Jeg synes den kombinasjonen er veldig fin. For da slipper man og... i et vanlig orkester så jobber man nesten i et museum. Man spiller musikk som ble skrevet for 200 år siden, eller 100 år siden. Og så spiller man all musikken, og så etter fem seks år så snur man bunken, og så gjør man det samme på nytt igjen.

Også andre informanter trekker fram variasjonen som en positiv side ved jobben. Filip bruker en tilsvarende formulering når han forklarer at:

Det er ikke sånn her at du spiller deg gjennom et standardrepertoar som tar en tre fire år, og så snur du bunken, og begynner forfra igjen. Tvert i mot vil jeg vel heller si. Og jeg synes vel enn så lenge at det er kjempespennende. Jeg håper at jeg synes det når jeg er 57 også.

En del av musikerne er altså kjempebegeistret for repertoarvalget, mens andre er mer lunkne. Likevel er det ingen som opplever et lett repertoar som en kunstnerisk fallitterklæring, slik man dels gjorde i Teateret. Dersom man i Orkesteret har spilt en vellykket populærkonsert, der

tilbakemeldingene fra publikum var svært gode, oppleves dette som både morsomt og inspirerende.

Selv om altså Orkesteret i større grad enn i andre orkestre har som uttalt mål å spille lettmusikk, og derfor spiller konserter sammen med populære artister, ser man ikke på dette bare som en måte å tjene penger og høste goodwill på, som man igjen kan bruke til mer ”seriøse” oppgaver. Verken administrasjonen eller musikerne beskriver denne virksomheten som ”brød og sirkus”, der man ofrer seg på noen områder slik at man kan gjøre som man vil på andre. Dette er kanskje den største kontrasten til Teateret. Mens en populæroppsetning i Teateret kan oppleves som en nødvendig onde, beskriver man en tilsvarende oppsetning i Orkesteret som en kunstnerisk utfordring. Kanskje har det også sammenheng med at denne avgjørelsen er tatt i fellesskap i programrådet og ikke av en teatersjef som må blidgjøre budsjettansvarlig?

### 6.3.4 Andre eksterne aktører

På samme måte som i Teateret opplever man heller ikke i Orkesteret at andre eksterne aktører enn den statlige eieren, samt publikums forventninger er av særlig betydning. Man ønsker seg gjerne flere sponsorer slik at budsjettet kan øke, men man er ikke redd for at disse skal påvirke det kunstneriske arbeidet i særlig grad. I Orkesteret har man forsøkt å skaffe sponsorer, men det har ikke alltid vært like vellykket. I følge Sverre, som jobber i administrasjonen, har dette vært problematisk siden eieren har strenge regler for sponsing som begrenser hva Orkesteret kan tilby: ”Hver gang vi tilbyr noe tilbake, så får vi beskjed at det går ikke i henhold til redaktørplakaten”. I og med at NRK har strenge regler for reklame knyttet til kanalen, er det få gjenytelser Orkesteret kan tilby til de som eventuelt vil støtte Orkesteret økonomisk. I andre orkestre har man derimot fått til dette, men heller ikke her har dette påvirket Orkesterets repertoar eller særeghet. Når vi spør en av musikerne som også spiller i andre orkestre, om han opplever at sponsorene har noen påvirkning på Orkesteret, svarer han:

Ikke annet en at man spiller på enkelte tilstelninger kanskje òg har noen kvelder og spiller for [Firmaet] når de er på turné, og at [Firmaet] inviterer gjester på konsertene.

Selv om vi ikke kan gjennomføre noen dypere analyse av dette spørsmålet, mener vi å kunne konkludere med at Orkesterets autonomi ikke på noen måte er truet av ønsker fra sponsorer.

## 7. Den karismatiske fellen

En sammenlignende analyse av to ulike kunstinstitusjoner innen to forskjellige kunstfelt kan beskrives som et dristig prosjekt. Det kan også hevdes at en slik sammenligning er uinteressant siden institusjonene representerer ulike kunstarter, ulike strukturelle oppbygninger og ulike administrative forhold til sine eiere, der begge har lange tradisjoner. Men nettopp dette kan også være styrken ved en slik analyse. De ulike strukturelle oppbygningene og de ulike forholdene som institusjonene har til sine eiere, kan gi verdifulle innsikter i hvordan de påvirker arbeidsdagen til de utøvende kunstnerne. De ulike kulturene har kanskje godt av å bli konfrontert med hverandre når de to institusjonstypene over så lang tid har fått dyrke sin egenart. Hvilke nye innsikter har så denne sammenligningen gitt, og hvordan kan våre funn belyse hva tidligere studier har kommet fram til?

Som vi så innledningsvis, har flere forskningsbidrag på dette feltet uttrykt en bekymring for at kunstfeltet er truet av stadig større krav fra offentlige myndigheter. Både en instrumentell dreining i kulturpolitikken (jf. Arnestad 1989, Grothen 1996, Mangset 1992, Vestheim 1995) og en ny praksis der "New public management"-strategier utfordrer den autonome kunsten (jf. Røyseng 2003) har blitt sett på som tegn på at den frie kunsten står svakere i dag enn hva den gjorde tidligere.

Denne studien gir likevel liten støtte til en slik bekymring. I Teateret og Orkesteret merker man lite til press fra eksterne aktører. Sponsorers krav er nær sagt fraværende, det samme er de offentlige føringene. Publikums ønsker vil man i begge institusjonene å ta mer på alvor, men de synes ikke å legge særlig sterke føringer for institusjonenes repertoarvalg. De eksterne stemmene det tas mest hensyn til, er faktisk de som kommer fra feltet selv, det vil si fra kritikere, anmeldere og kollegaer. I Orkesteret ytrer man til og med ønsker om *mer* offentlig styring. Man ønsker at eierne i NRK ville bruke Orkesteret mer og gi det klarere føringer for aktiviteten. Friheten til å definere hva de selv skal gjøre, innebærer også at de i for liten grad blir sett og satt pris på. Nettopp dette framstår som langt viktigere enn en fullstendig kunstnerisk autono-

mi. Dette er et interessant paradoks: For at autonomien skal fungere, må institusjonene oppleve forventninger som signaliserer anerkjennelse, legitimitet, osv. Fullstendig autonomi er derfor en illusjon. I den grad det er snakk om autonomi, er den alltid relativ. Det er for øvrig også interessant hvordan Orkesteret i langt større grad ble ansett som et verktøy av NRK for 30 år siden enn det de er i dag.

Forholdet til eksterne aktører synes altså av mindre direkte betydning for kunstnerisk produksjon og for kunstnernes arbeidsvilkår i de utøvende institusjonene. Det er innad i institusjonene de viktigste avgjørelsene blir tatt, og det er her man må lete for å finne ut hvorfor institusjonene framstår slik de gjør. Det er internt i institusjonene den kunstneriske virksomheten blir meislet ut, og det er bedriftsstrukturer og bedriftskulturer som synes å ha mest påvirkning på de ansattes arbeidshverdag. Tilsvarende funn gjorde man også i en dansk sammenlignende studie av Det Kongelige Teater, Statsfrøkontrollen, Arbejdstilsynet og Rigshospitalet. Her fant man at teateret er den institusjonen som i minst grad endrer seg etter forventninger fra omgivelsene. Forskerne fant også at Det Kongelige Teater overhodet ikke er responsiv i forhold til sine omgivelser (Jørgensen og Melander 1999).

Når man sammenligner Teateret og Orkesteret, blir det svært tydelig hvordan disse representerer to ulike tradisjoner, og hvordan dette igjen påvirker både arbeidshverdagen og de kunstneriske valgene. Selv om institusjonene har lange tradisjoner, er det tegn som tyder på at de nå er i endring. Institusjonene har lange tradisjoner i *norsk* scenekunst, men de er også inspirert av andre (vestlige) lands kunsttradisjoner.

Strukturene i de to institusjonene synes å være en viktig premisslevedør for hvordan kunstneriske valg blir foretatt, og for hvordan arbeidshverdagen arter seg for de ansatte. Tidsorganiseringen medfører blant annet at man i Teateret ikke skiller like klart mellom arbeid og fritid, og at man aldri har full oversikt over hvordan arbeidssituasjonen vil være de neste ukene. Dette fører igjen med seg at mange opplever det som vanskelig å kombinere teaterliv med familieliv. Slik blir skuespillerjobben et "livstilsyrke" og en identitet, heller enn et vanlig lønnsarbeid. I Orkesteret er det annerledes. Her er arbeidshverdagen organisert ved at prøver foregår i vanlig arbeidstid, mens forestillinger av og til skjer på kveldstid. Dette ligner mer på arbeidsorganiseringen til for ek-

sempel lærere enn på arbeidsorganiseringen til skuespillere. Musikerne opplever det som lite problematisk å kombinere jobben med fritid, barn og ekteskap.

Organiseringen er også en viktig strukturell forutsetning som påvirker det daglige arbeidet og den kunstneriske produksjonen. Selv om det også her er ulikheter mellom de to institusjonene, har de mye til felles. Begge er prosjektorganisert, og begge er delt ved at de har én organisering av øvings- og spillsituasjonen og én av institusjonene som helhet. Man finner også mange av de samme administrative funksjonene i de to institusjonene: En kunstnerisk leder, en administrativ leder, kunstneriske og administrativt ansatte og et kunstnerisk råd. På tross av denne strukturelle likheten finner man to svært ulike yrkespraksiser. Det er her tradisjonene og bedriftskulturen synes å komme inn.

Orkesteret har i løpet av de siste 30 årene utviklet seg til å bli en demokratisk organisasjon, der musikerne har mye innflytelse, og der disse inkluderes i de fleste avgjørelser både av arbeidsmessig og kunstnerisk art. De har en oppegående og aktiv programkomité, og musikerne deltar aktivt i utformingen av Orkesteret. Selv om strukturen i konsertsituasjoner gir inntrykk av en særdeles hierarkisk oppbygd virksomhet, der dirigenten står opphøyd fra orkesteret og styrer 70 mennesker gjennom små bevegelser med dirigentstokken, framstår Orkesteret i det daglige som en dynamisk organisasjon der kompetansen til de mange musikerne benyttes i repertoarplanlegging og i andre praktiske og kunstneriske valg. Dette beskrives av alle informantene som en god, nærmest selvsagt måte å organisere virksomheten på, og som en viktig forutsetning for entusiasmen blant musikerne og de kunstneriske prestasjonene Orkesteret har oppnådd.

Slik er det ikke på Teateret. Her preges man, i følge flere av informantene, av en viss engstelse for demokrati og medbestemmelse. Selv om man på 1970-tallet også her forsøkte å endre stivnede hierarkier ved å tariffeste at alle teatre skulle ha et kunstnerisk råd, har man ikke klart å sette dette ut i praksis. Rådet eksisterer fortsatt ved alle teatre, men har, i følge våre informanter, aldri hatt noen reell innflytelse. Skuespillerne kan mene hva de vil, men det er teatersjefen som bestemmer. Nesten alle avgjørelser på Teateret tas av han, og selv om regissøren av og til har blitt beskrevet som en tyrann (jf. bl.a. Jenssen 2009), har

han/hun heller ikke mye å stille opp med overfor teatersjefen. Teateret så å si personifiseres gjennom teatersjefen. De kunstneriske ansatte er hans ”hoff”, og forestillingene som spilles, er hans repertoar. I tillegg til å ta alle kunstneriske avgjørelser, har teatersjefen også ansvar for økonomi, personale, og til syvende og sist, også driften av huset. Selv om han avlastes for mye arbeid gjennom direktøren, er det teatersjefen som har siste ordet.

Overfor en slik lederskikkelse er det vanskelig å kommunisere gjennom et formelt system der man følger fastsatte kommunikasjonsveier. Ønsker man innflytelse, må dette gjøres gjennom uformelle kanaler ved at man er ”bestis” eller ”spiller ball” med sjefen og ved å vite hvor hans ”hjerne” ligger.

Det er vanskelig å finne andre strukturelle årsaker til en slik praksis og til at det er så store forskjeller mellom Teateret og Orkesteret. En mulig forklaring kunne være at musikerne i snitt har lengre utdanning enn skuespillerne (jf. Heian m.fl. 2008), og at musikerne dermed i større grad er på faglig nivå med ledelsen. Dette kan likevel ikke utgjøre noen god forklaring siden teatersjefen ofte rekrutteres blant skuespillerne, og siden andre ansatte i organisasjonen kan ha en vel så lang utdanning, eller være vel så respekterte skuespillere som han.

En viktigere forklaring synes å være de karismatiske kunstnermytene som fortsatt lever i beste velgående ved Teateret. Troen på at kunstnere er født med et særskilt talent, som må forsterkes og vedlikeholdes gjennom den fulle og hele dedikasjonen til kunsten, har blitt beskrevet i tidligere studier av kunstfeltet (jf. Kris og Kurz 1979a, Mangset 2004). Dette finner vi også mange eksempler på i vår studie.

Ved å resirkulere og vedlikeholde slike myter og fortellinger synes det som om teatersjefen kan bevare sin makt, samtidig som skuespillerne kan leve med, og forsvare en slik praksis. Når skuespillerne aksepterer fysiske, og ikke minst psykiske, arbeidsbelastninger, samt svært begrensede muligheter til å få fri ved barns eller egen sykdom, legitimerer de dette overfor seg selv ved å henvise til at de tross alt ofrer seg for kunsten, ikke for arbeidsgiveren. Når man går på scenen med 40 i feber, gjør man det ikke bare i respekt for publikum eller ledelsen, men mer til ære for kunsten. Når teatersjefen på sin side tilkjennes all makt, er



dette først og fremst i kraft av at han på Teateret representerer kunsten. Skuespillerne kan selvsagt være uenige i det han gjør og sier, men ved at han innehar makten, er de også sikret at denne forblir på kunstens rene, og ikke på økonomiens skitne, hender.

Innledningsvis spør vi, med referanser til tidligere studier av utøvende institusjoner, om kunstnerne er fanget i byråkratiske jernbur. I Teateret står byråkratiet svakt; det har en ganske underordnet stilling. Selv om man på mange måter forsøker å regulere arbeidsforhold gjennom tariffavtaler og ivareta råd og utvalg som skal behandle ulike deler av virksomheten, lever den uformelle organiseringen sitt glade liv. Det skilles ikke særlig mellom venner, familie og kollegaer, og kommunikasjon med ledelsen skjer gjerne gjennom en tur på byen. Selv om oppsigelsesvernet er sterkt, kan teatersjefen gjerne velge bort en skuespiller i flere måneder og konsekvent velge bort vedkommende ved oppsetninger. Teatersjefen kan også – innenfor visse grenser – ta inn egne og andre skuespillere når han blir ansatt og sparke ut skuespillere som ikke er fast ansatt. Dersom man ikke blir valgt ut til en rolle, trenger ikke teatersjefen begrunne dette skriftlig eller forsvare det på annen måte enn ved å hevde at han personlig ikke synes skuespilleren er god nok.

Med bakgrunn i dette er det fristende å spørre om teateret er særlig byråkratisk, og i så fall om det er den byråkratiske styreform som begrenser de kunstneriske prosessene, og som i størst grad påvirker arbeidsforholdene på et institusjonsteater? Kan det være at de viktigste forutsetningene ikke ligger i de institusjonelle rammene, men rett og slett i det karismatiske lederskapet som gjennomsyrer organisasjonen? Det er dermed fristende å konkludere med at skuespillere ved et institusjonsteater ikke er fanget i byråkratiets jernbur, men snarere i grepet til den karismatiske lederen.

Ved Orkesteret derimot er ledelsens karismatiske grep betraktelig svakere. Selv om det også her verserer kunstnermyter, gir de ikke legitimitet til ledelsen på samme måte som i Teateret. Orkesteret er derimot mer preget av formell organisering og byråkratisk orden. Det finnes mange råd og utvalg med reell innflytelse, som bidrar til å styrke organisasjonen. Musikerne er likevel ikke fanget i byråkratiets jernbur. De nyter derimot en relativ stor grad av frihet og medbestemmelse i en demokratisk, mykt byråkratisk organisasjon.



## 8. Referanser

Abbing, H. (2002). *Why are artists poor? The exceptional economy of the arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Andersen, S. S. (1997). Case-studier og generalisering. Forskningsstrategi og design. Bergen: Fagbokforlaget.

Arnestad, G. (1989). Kultur for regional utvikling. Kultursatsing i eit utkantfylke mot slutten av 1980-åra. Sogndal: Vestlandsforskning.

Augestad, P. og Bergsgard, N. A. (2007). *Toppidrettens formel. Olympiatoppen som alkymist*. Oslo: Novus.

Barker, C. (2008). *Cultural studies. Theory and practice*. Los Angeles: Sage.

Baumol, W. J. og Bowen, W. G. (1968). Performing arts, the economic dilemma. A study of problems common to theatre, opera, music and dance. London.

Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.

Becker, H. S. (1984). *Art worlds*. Berkeley, California: University of California Press.

Bielenberg, T.-J., Nag, M. og Pettersen, F. (1962). Gå inn i din tid. Til minne om Nordahl Grieg ved 60-årsdagen for Nordahl Griegs fødsel 1. november 1962. Oslo: Ny Dag.

Bjørkås, S. (1998a). Det muliges kunst. Arbeidsvilkår blant utøvende frilanskunstnere. Oslo: Norsk kulturråd.

Bjørkås, S. (1998b). Det muliges kunst: arbeidsvilkår blant utøvende frilanskunstnere. Oslo: Norsk kulturråd.

Blau, P. M. og Scott, W. R. (1963). *Formal organizations: a comparative approach*. London: Routledge & Kegan Paul.

Boltanski, L. og Chiapello, È. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Galimard.

- Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*. Cambridge: Polity Press.
- Broady, D. (1991). *Sociologi och epistemologi. Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS förlag.
- Christensen, T. og Læg Reid, P. (2001). *New public management i norsk statsforvaltning*. Bergen: LOS-senteret.
- Dahl, H. F. og Helseth, T. (2006). *To knurrende løver. Kulturpolitikens historie 1814-2014*. Oslo: Universitetsforl.
- Dumazedier, J. (1962). *Vers une civilisation du loisir?* Paris: Seuil.
- Elstad, J. I. og Pedersen, K. R. (1996). *Kunstnernes økonomiske vilkår. Rapport fra Inntekts- og yrkesundersøkelsen blant kunstnere 1993-94*. Oslo: Institutt for sosialforskning.
- Fløgstad, K. (2003). *Portrett av eit magisk liv. Poeten Claes Gill*. Oslo: Gyldendal.
- Gran, A.-B. og De Paoli, D. (2005). *Kunst og kapital. Nye forbindelser mellom kunst, estetikk og næringsliv*. Oslo: Pax.
- Grothen, G. (1996). *Inn i saligheten. Staten og kulturen i velferdens tidsalder*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grund, J. (2008). *Kulturpolitikk er kunst*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grøndahl, C. H. (1985). *Teater mot teater*. Oslo: Dyade.
- Grøndahl, C. H. (1996). *Musikken i det røde lyset. En forunderlig beretning om Kringkastingsorkestret i 50 år*. Oslo: NRK.
- Heian, M. T., Løyland, K. og Mangset, P. (2008). *Kunstnernes aktivitet, arbeids- og inntektsforhold, 2006*. Bø: Telemarksforskning-Bø.
- Jahren, H. (2004). *Musikk til begjær, kropp til besvær? Hvordan kan musikere unngå belastningsplager?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Jenssen, A. C. (2009). *Den tyranniske regissør gjemmer seg i kulissene. En kvalitativ studie av regissørens autoritet*. Bø: Høgskolen i Telemark.

- Jørgensen, S.-H. (2004). *På sporet av improvisasjonens potensiale*. Trondheim: Det historisk-filosofiske fakultet, Institutt for musikk, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Jørgensen, T. B. og Melander, P. (1999). *Livet i offentlige organisationer. Institutionsdrift i spændingsfeltet mellem stat, profession og marked*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Kris, E. og Kurz, O. (1979a). *Legend, myth, and magic in the image of the artist. A historical experiment*. New Haven: Yale University Press.
- Kris, E. og Kurz, O. (1979b). *Legend, myth, and magic in the image of the artist: a historical experiment*. New Haven: Yale University Press.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Lehmann, B. (2002). *Harmoniens bakside. Sosiologi i dag*, 32 1-2/2002
- Løyland, K. og Ringstad, V. (2002). *Produksjons- og kostnadsstruktur i norske teatre*. Bø: Telemarksforskning-Bø.
- Mangset, P. (1981). *Hovedresultater fra undersøkelsen av kulturarbeid i fylkeskommunene*. Stavanger: Rogalandsforskning.
- Mangset, P. (1984). *Kultursekretæren - mellom byråkrati og profesjon? En sosiologisk analyse av kultursekretæryrket*. Stavanger: Universitetsforlaget.
- Mangset, P. (1992). *Kulturliv og forvaltning: innføring i kulturpolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mangset, P. (1998). *Kunstnerne i sentrum. Om sentraliseringsprosesser og desentraliseringspolitikk innen kunstfeltet*. Oslo: Norsk kulturråd.
- Mangset, P. (2004). *"Mange er kalt, men få er utvalgt"*. *Kunstnerroller i endring*. Bø: Telemarksforskning-Bø.
- Menger, P.-M. (1989). *Rationalité et incertitude de la vie d'artiste. L'Année sociologique*, 39/1989
- Menger, P.-M. (1997). *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Paris: Ministère de la Culture et de la Communication.

- Menger, P.-M. (2006). Artistic Labor Markets. Contingent Works, Excess Supply and Occupational Risk Management. I: Ginsburgh, V. A. og Throsby, C. D. (red.) *Handbook of the economics of art and culture*. Amsterdam: Elsevier.
- Merleau-Ponty, M. (1962). *Phenomenology of perception*. London: Routledge.
- Moulin, R. (1992). *L'Artiste, l'Institution et le Marché*. Paris: Flammarion.
- Ringdal, N. J. (2000). *Nationaltheatrets historie, 1899-1999*. Oslo: Gyldendal.
- Røyseng, S. (2003). New Public Management møter kunsten. En ny-institusjonell analyse. *Nordisk kulturpolitisk tidskrift* 2/2003
- Røyseng, S. (2007). Den gode, hellige og disiplinerte kunsten. Forestillinger om kunstens autonomi i kulturpolitikk og kunstledelse. Bø: Telemarksforskning-Bø.
- Røyseng, S., Mangset, P. og Borgen, J. S. (2007). Young artists and the charismatic myth. *The International Journal of Cultural Policy*, 13 1/2007
- Slettemeås, E. (2008). *Kunst og prekaritet*. Oslo: Torpedo Press.
- St.meld. nr. 41 (1975-1976) *Kunstnerne og samfunnet*. Oslo: Kirke- og undervisningsdepartementet.
- Sveen, D. (1995). Om kunst, kunstinstitusjon og kunstforståelse. Oslo: Pax.
- Sørhaug, H. C. (2004). Managementalitet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tangen, J. O. (2004). *Hvordan er idrett mulig? Skisse til en idrettssosiologi*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Telseth, F. (2005). *Dra på. Bidrag til en forståelse av frikjørerenes og frikjøringsfenomenets meningsdimensjoner*. Bø: Høgskolen i Telemark, Avdeling for allmenne fag, i samarbeid med Norges idrettshøgskole.
- Thingstad, S. (2007). *Sponsorbidrag og NTO-medlemmer, m/ statistikkvedlegg*. Oslo: Norsk teater- og orkesterforening.

- Vestheim, G. (1995). *Kulturpolitikk i det moderne Noreg*. Oslo: Samlaget.
- Weber, M. (1971). *Makt og byråkrati. Essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. Oslo: Gyldendal.
- Weinholdt, E. og Hedemark, H. (2006). *Hele kroppen som instrument*. Oslo: NRK.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research. Design and methods*. California: Sage.
- Østerberg, D. (1990). *Handling og samfunn. Sosiologisk teori i utvalg*. Oslo: Pax.