



Handelshøyskolen BI i Oslo

KLS 36851

Bacheloroppgave - Creative Industries
Management

Bacheloroppgave

«Kulturentreprenørens vei til egen institusjon»

Navn: Ingrid
Bredvold

Utlevering: 08.01.2018 09.00

Innlevering: 04.06.2018 12.00

Bacheloroppgave ved Handelshøyskolen BI

«Kulturentreprenørens vei til egen institusjon»

Eksamenskode og navn:

KLS 3685- Creative Industries Management

Innleveringsdato:

04.06.2018

Studiested: BI Oslo



Foto: Morten Quist Hommersand

”Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket”.

INNHOOLD

SAMMENDRAG	III
1. INNLEDING	1
BAKGRUNN FOR TEMA	1
<i>Drivkraft</i>	3
<i>Arbeid</i>	4
LESEVEILEDNING	5
SENTRALE BEGREPER	5
KULTURELT ENTREPRENØRSKAP	5
PREKARIATET	6
2. METODE	7
KVALITATIV METODE	7
REKRUTERING AV INFORMANTER	8
FLEKSIBILITET OG ÅPENHET UNDERVEIS	9
DET ENDELIGE UTVALGET	9
KVALITETSSIKRING AV UNDERSØKELSEN	10
GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE	11
PERSONVERN	11
3. TEORETISKE PERSPEKTIVER	12
SAMFUNNSUTFORDRINGER	12
NYE TIDER	13
FORRETNINGSENTREPRENØRSKAP	14
SOSIALT ENTREPRENØRSKAP	16
KULTURELT ENTREPRENØRSKAP	17
PREKARIATET	19
4. PRESENTASJON AV DATA	21
DE KULTURELLE ENTREPRENØRENE OG DERES	21
<i>Hilde</i>	21
<i>Wenche</i>	21
<i>Toril</i>	21
<i>Knut</i>	22
<i>Tigerstadsteatret</i>	22
MAT, VIN OG FARGESTIFTER PÅ BORDET	23

PÅ INNSIDEN AV INSTITUSJONEN	23
MELLOMLEDER	24
PÅ UTSIDEN AV INSTITUSJONEN	25
EGEN INSTITUSJON	26
5. DISKUSJON OG FUNN	29
AVSLUTNING	32
BIBLIOGRAFI	33
GRAFIKK OG BILDER	36
VEDLEGG 1	36
INTERVJUGUIDE	36

SAMMENDRAG

Oppgaven er skrevet som et siste selvstendig arbeid etter tre lærerike år på linjen Creative Industries Management ved Handelshøyskolen BI, våren 2018. Jeg har valgt å skrive om kulturelt entreprenørskap på scenekunstheltet, hvorav jeg ønsker å se nærmere på det nyetablerte teateret Tigerstadsteateret og entreprenørene bak.

Kulturelt entreprenørskap er et komplekst fenomen og et populært begrep både i samfunnsforskningen, men også innenfor deler av kultursektoren. Regjeringen har de siste 15 årene hatt som mål å vektlegge kultur som næring i større grad og styrke mulighetene for entreprenørskap i kultursektoren. Satsingen kom parallelt med en økende inntjeningsorientert politikk, som følger tendensene i samfunnet generelt. Gjennom oppgaven vil jeg presentere de bakenforliggende årsakene til satsingen, samtidig som jeg tar for meg hva som kjenner seg klassisk entreprenørskap, sosialt entreprenørskap og kulturelt entreprenørskap.

En økning i antall sysselsatte innen kulturelle virksomheter har sett en vekst de seneste årene, og årsaken henger tett sammen med økning i antall kunstner her til lands. Av den grunn ser man ofte at det er unge kunstnere som i større grad enn veletablerte velger å starte egen virksomhet. Oppgavens fokus vil likevel ligge på de alt veletablerte kunstneren. Jeg ønsker å belyse drivkraften som ligger bak valgene i det å gå fra etablerte institusjonsteater og over til det frie feltet, og de konsekvensene dette gir.



Tillatelse er klarert og rett til bruk av alle bilder og grafikkmaterial er gitt fra Tigerstadsteateret

1. INNLEDING

Bakgrunn for tema

Denne oppgaven er skrevet i et forsøk på å forstå min mann bedre. Som skuespiller med sine barndoms røtter plantet og næret frem blant ressurssterke Oslo-vestbohemer og med et ”medfødt kall” for livet på scenen, er han i dag en av de heldige utvalgte. Veien fra kunstamatør til et profesjonelt kunstnerskap kan sier å ha hvert en glidende overgang, ettersom han aldri funderte over andre yrkesvalg. Det er i midlertidig ikke vært utelukkende enkelt verken å bli eller forbli skuespiller i dagens arbeidsmarked. Mye tyder på at vi er midt oppi en i endring i arbeidslivet som fører til endringer i arbeidsetikk og deretter påvirker kunstneres egne rolleforståelse i arbeidslivet (Sennett, 2001; Slette-meås, 2008). Med utvidet tro på at forholdet mellom kunst og næring har økonomisk potensiale for sektoren og hvordan kunstneres spiller en positiv rolle som bidragsytere til en økonomisk utvikling, sier forskningen lite om hvordan denne nye politiske retorikken imøtekommer kunstneren selv (jf. Røyseng, 2016; Bilton og Cummings, 2014; Heian & Hellebrekke, 2017).

Oppgavens utgangspunkt er to ulike forståelseshorisonter som begge utgjør et kunstnerisk livsprosjekt, i tillegg til det rent kunstneriske. På den ene siden har fremveksten av ulike entreprenørskap med disiplin fra forretningsutvikling, kommersialisering og økonomisk vekst sett en stor fremvekst de siste tiårene. Kulturelle entreprenørskap feires som en ny type selvstendig og kommersiell aktør på kunstfeltet, uten at selve kunstnerrollens bidrag til verdiskapning omfattes av økonomisk analyse. På den andre siden har prekære arbeidsforhold preget av korttidsengasjement, manglende forutsigbarhet og krav om fleksibilitet gitt et nytt perspektiv på konsekvensene av et sterkt omorganisert arbeidsliv (Slette-meås, 2008, s. 03-13).

Parallelt med tematikken som er presentert over, er det et negativt utviklingstrekk i kunstnerisk inntekt med en realnedgang i fra 2006 til 2013, viser *Kunstnerundersøkelsen 2013* utarbeidet av Telemarkforskningen. Mens kunstnerne i perioden opplevde en realvekst på 28 % i perioden 1993 til 2006 er utviklingen i dag altså det motsatte. I rapporten kommer det også fram til at

tiden kunstnere bruker på utøvende kunstnerisk arbeid har hatt en nedgang på 16 prosent samtidig som tid brukt på ikke-kunstnerisk arbeid steget med 14 prosent. (Heian, Løyand & Kleppe, 2015, s. 117). Det er viktig å presisere at disse tallene er generelt for samtlige kunstnergrupper, og ikke spesielt for kunstnere tilknyttet scenekunst, slik som denne oppgaven tar for seg. Denne gruppen har hovedsakelig hatt en mindre nedgang både realinntektsmessig og tid brukt på kunstnerisk arbeid enn sine kunstneriske kollegaer (Heian, Løyand & Kleppe, 2015).

Denne oppgaven handler altså om kulturelt entreprenørskap, et populært begrep både i samfunnsforskningen knyttet til sysselsetting, men også innenfor kultursektoren. Kulturelt entreprenørskap kan sees på som idealtype i det nye arbeidsmarkedet innen kreativ næring, en næring som igjen har sitt idémateriale og politisk ideologi hentet fra det britiske kulturdepartementas *Creative Industries Task Force* som i 1998 kom ut med en rapport knyttet til potensialet i den kreative industrien. Rapporten kom parallelt med store private investeringer i kultursektoren, og satte dermed den politiske interessen for kreativ økonomi på agendaen, både i og utenfor Storbritania (Slette-meås, 2008, s. 10; Brunborg, 2005). I Norge ble *Tango for to* lansert i 2002 og var langt på vei inspirert av det danske næringsdepartementets notat *Danmarks kreative potensiale* fra 2000 og Danmarks regjeringens investering i den kreative økonomi. I tiden som fulgte har en rekke regjeringsdokumenter drøftet næringens potensiale, og 2002 mottok Forum for Kultur- og Næringsliv økonomiske støtten av regjeringen for sitt arbeid med fokus på formidling og utveksling av *arts & business* i Norge (Slette-meås, 2008, s. 10).

I kjølevannet av denne satsingen har vi fått en mer inntjeningsorientert kulturpolitikk hvor et økende krav til at kunstnere må følge tendensene i samfunnet og selv bidra til å utvikle offensive markeds- og kommunikasjonsstrategier, noe som medfører at kunstnere økende grad må finne inntektskilder selv (Slette-meås, 2008, s. 11; Gran, 2015).

Samtidig som kunstnere kan forvente lavere inntektsvilkår enn befolkningen generelt, høy grad av usikre framtidutsikter, og uforutsigbarhet har

fremveksten av sysselsetting innen kulturelle virksomheter sett en vekst. Årsaken til økningen er mange og ulik mellom de forskjellige EU-landene. I Norge har Lånekassens innføring av utenlandsstipend åpnet dørene for langt flere kunstnerspirer enn hva norske utdanningsinstitusjoner kan tilby, og er en av årsakene her til lands (Brunborg, 2005, s. 13-14). *Kunstnerundersøkelsen 2013* viser at antall kunstnere i Norge vokser i et hyppig tempo (Heian, Løyland & Kleppe 2015). Nærmere bestemt viser rapporten at antall kunstnere i 2014 var 24 prosent høyere enn hva den var i 2006, noe som gir en årlig vekst på 2,8 prosent. Til sammenligning var den årlige veksten mellom 1994 og 2006 på 2,3 prosent. Siden 2006 ble det nærmere 5.000 nye kunstnere, og i 2014 var det 24.000 kunstnere totalt i Norge. Antall faste stillinger for kunstnere øker til gjengjeld ikke i samme tempo som antall kunstnere. Mer presis viser kunstnerundersøkelsen at kun 17 prosent av kunstnerne i 2014 i all hovedsak var fast ansatt, mens 60 prosent var selvstendig næringsdrivende og 10 prosent var frilansere. Utviklingen medfører at flere kunstnere i økende grad må finne alternativ sysselsetting enn den tradisjonelle faste ansettelsen, og en del må gi slipp på sin kunstnerkarriere, kanskje før den alt har begynt.

Drivkraft

Selv med ustrakt viten om et arbeidsmarked preget av usikkerhet knyttet til både lønn og velferdsgode, fristes som nevnt fler unge ut i kunstneryrkene. Kunstnerskap, som for mange er et uforståelig yrkesvalg, beskrives av Kris og Kurz, 1934/1979 og Heinich, 1996 (referert i Heian & Hjellebrekke, 2017, s. 30) i forestillingen om den karismatiske kunstnermyten, hvor kunstneren er en magisk skikkelse med et gudegitt talent. Hun har ikke annet valg enn å følge det kunstneriske kall. Heian (2017) viser til at kunstnere i høyere grad aksepterer risikoen som følge av yrket, og at det er andre gevinster og kunstens egenverdi som gjør seg gjeldene når unge velger karrier.

Kunsten skal være autonom, og kunstnerisk arbeid skal ikke primært ha økonomisk fortjeneste som formål. Kunstens verdi er kunsten selv. Kunstneren er derfor villig til å ofre seg for kunsten, selv om det kan bety et liv med lave og usikre inntekter skriver Bourdieu, i 1996 (referert i Heian & Hjellebrekke, 2017, s. 30).

Slagordet *l'art pour l'art*, eller kunst for kunstens skyld ble skapt av den franske filosofen og politikeren Victor Cousin i 1836 som uttrykk for tanken om at kunsten måtte dømmes ut fra kunstens egne lover. Dagens oppfattelse av verket som fritt og uavhengig av tid og moralsk tilfeldighet, er på lik linje med tanker om kunst som et *hellig kall* mindre utpreget- og i dag er en post-romantisk kunstnerrolle i ferd med å endre seg. Denne forandringen er ifølge Gran og De Paoli helt avgjørende for at kunsten kan vende seg mot kapitalen (Gran & De Paoli, 2005, s. 28-39). Oppsummert er kunstnerrollen preget av en dikotomi mellom kunstnerisk og økonomisk verdi, og de konsekvenser et slikt yrkesvalg medfører i dagens arbeidsmarked blander sammen elementer fra to verdisfvere. Magset (2004) viser til at kunststudenter i økende grad er ambivalente i sine holdninger til kommersielle gevinsten, og ikke avviser økonomien på en entydig måte, slik kunstfeltet tradisjonelt har gjort (Mangset, 2004, s. 177-178).

Arbeid

Arbeid er ikke lenger først og fremst kollektivt organisert menneskelig aktivitet satt i system av rutiner, og hvor klokken regulerer den enkeltes arbeidsforhold. I motsetning til institusjonenes kollektive modeller og rammer, er vilkårene for selvsysselsatte omdirigert vekk fra en lineær karrierevei og over i en fleksibel organiseringsform (Sennet, 2001, s. 6-15; Slette-meås, 2008, s. 45). Denne betoningen av fleksibilitet er ofte forbundet med entreprenørielle egenskaper og fremhever entreprenørens omstillingsevner i motsetning til industriarbeiderens trege stil (Sennet, 2001, s. 57). Om åpenhet for forandring og tilpasningsdyktighet er et generelt karaktertrekk bland kunstnere, og som leder til fleksibel spesialisering samtidig som den fastholder vernet om kunstens egenverdi, er noe jeg håper denne oppgaven vil gi et oppdatert bilde på. Et viktig fokus i denne oppgaven er å se på betydningen av informantenes arbeidssituasjon, hvordan de forholde seg til den forretningsmessige delen av sitt virke, samtidig som de er kreative.

Problemstilling

Med bakgrunn i overnevnte poenger om at kunstnere i økende grad må evne å identifisere mulighetene og samkjøre de med sine egne ressurser for å skape et levebrød av sitt kunstnerskap, er følgende problemstilling formulert:

Hva er drivkreftene for at etablerte scenekunstnere velger å etablere eget teater?

Leseveiledning

Det vil først bli gjort rede for metodevalg i oppgavens første kapittel, etterfulgt av en presentasjon av informantene som alle er entreprenører bak Tigerstadsteateret. Videre i kapittel to vil en teoretisk gjennomgang av de tre ulike entreprenørskapsbegrepene samt teori om prekariatet legge rammeverket for besvarelsen av problemstillingen. Siste del av oppgaven inneholder min analyse og drøfting.

Det er på dette tidspunktet hensiktsmessig å forklare leseren at visjonen bak Tigerstadsteateret er av sosial art, og at entreprenørene befinner seg i skjæringspunktet mellom kulturelt og sosialt entreprenørskap. Med dette i tankene, vil oppgaven lettere kunne forstås opp mot teori og forhåpentligvis finne større klangbunn.

Sentrale begreper

Kulturelt entreprenørskap

Som jeg vil komme tilbake til i kapittel tre under kulturelt entreprenørskap, er begrepet av nyere art og en entydig forståelse av egenskaper knyttet til begrepet finnes ikke - til gjengjeld er det utallige ulike varianter av begrepet, ofte forstått ut fra egen fagdisiplin. I prinsipper er det ingen forskjell på oppstart av forretningsmessige virksomheter knyttet til kultursektoren og andre sektorer. Enhver sektor og ethvert marked stiller bestemte krav om tilpasninger. I mangel på, og ønske om at begrepet med tiden skal få en felles forståelse og legitimitet, velger jeg i denne oppgaven å omtale begrepet som kulturelt entreprenørskap. Ikke kultur entreprenørskap, eller kunstner-

entreprenørskap, men *kulturelt entreprenørskap* eller *kulturell entreprenør* der det er snakk om én.

Prekariatet

Prekær: meget betyr vanskelig, usikker; kritisk: eg. avhengig av andres vilkårlighet.

Proletariát betyr underklasse, samfunnsklasse med slette økonomiske kår (Standing, 2014).

Begrepet prekariat er en kombinasjon av ordene prekær og proletariat, spesifikt brukt om tilstanden av periodisk arbeidsløshet og mangel på arbeide, noe som fører til en prekariær eksistens (Standing, 2014).

2. METODE

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for mitt empiriske materiale, og de perspektiver som ligger til grunn for mitt valg av metode. For å kunne besvare problemstillingen har det blitt gjennomført frie dybdeintervjuer, i tillegg til observasjoner.

Kvalitativ metode

Metode er et middel, en fremgangsmåte som brukes for å løse problemer som til slutt vil gi ny kunnskap knyttet til spørsmålene vi har stilt. Hvilken metodisk tilnærming som velges er noe man må ta stilling til som en del av planen for undersøkelse (Thagaard, 2013). Forskningsmetode omhandler hvilken fremgangsmåte en vil legge til grunn for å besvare problemstillingen.

Forskningsstrategien veileder forskere gjennom hele forskningsprosessen. Det er derfor viktig å velge en strategi som kan bidra til at man jobber på en strukturert måte (Mehmetoglu, 2004).

For å få tilgang til ny kunnskap som omhandler virkeligheten må man benytte seg av metodiske funksjoner. I samfunnsvitenskapen finner vi to metodiske hovedtyper som brukes: kvantitativ og kvalitativ metode (Mehmetoglu, 2004, s. 9). Hovedforskjellen mellom disse går ofte ut på hvordan man innhenter, analyserer og tolker dataen man har funnet. Den kvantitative metoden er en forskningsmetode som ofte bruker tall til å skaffe målbare data, da gjerne ved bruk av spørreskjema. Kvalitativ metode derimot brukes dersom man søker større forståelse for et fenomen, som ofte kan være komplekst. Kvalitativ metode har som formål å få frem en fylldig beskrivelse, og den mest vanlige metoden er å benytte intervju til å innhente data. Begge metodene handler om å etablere prosedyrer og teknikker for å komme frem til relevant og pålitelig kunnskap.

Når valget av metode innebærer å utvikle data fra et feltarbeid, slik som i dette casestudiet, er intervjuer og observasjoner, eller en kombinasjon en relevant tilnærming (Thagaard, 2013). Da denne oppgaven ønsker å utforske en vis forståelse for meningsinnholdet i fenomener blant scenekunstarbeiderene, har kvalitativ tilnærming den egenskap at den ønsker å forstå respondenten

personlige erfaringer og holdninger (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016). Ettersom det ikke finnes mye teori eller harde kilder på feltet, vil dybdeintervju av de fire entreprenørene samt observasjoner legge grunnlaget for empiriene i denne oppgaven som er et case-studie.

Kjennetegnet ved et case-studie er et undersøkelsesdesign som er egnet til å studere mye informasjon om en eller få enheter. En enhet, eller case representerer en avgrenset kontekst, slik som Tigerstadsteateret. Fremgangsmåten i case-studiet er å analysere kulturentreprenørene bak teateret, ettersom det er de som representerer studiets case (Thagaard, 2013). Hovedpoenget er å oppnå rikelig med informasjon om enheten som studiet ønsker å fokusere på.

Rekruttering av informanter

Helt i oppstartsfasen av arbeidet med denne bacheloroppgaven, var tema for lengst bestemt. I den forbindelse gjennomførte jeg et intervju med en såkalt nøkkelinformant, for å teste om oppgavens tema hadde noe for seg. Informanten er selv utøvende kunstner på det frie feltet og kjente godt til miljøet i Oslo. I tillegg sitter informanten i styret til Skuespillerforbundet, noe som ga et verdifullt bilde av hvordan forbundet arbeider og tenker om temaet *sysselsetting* i og utenfor institusjoner. Vedkommende betrakter ikke seg selv som kulturell entreprenør, men har gjort seg opp en viss kjennskap til fenomenet gjennom deltakelse i flere prosjekter, og med det gjort seg flere tanker rundt nettopp kulturelt entreprenørskap.

Vedkommens kunnskap om sysselsetting spesielt og kjennskap til fenomenet og settinger rundt kulturelt entreprenørskap generelt, bidro til utformingen av oppgavens problemstilling på et tidlig tidspunkt. Senere har denne endret seg, men kunnskapen vedkommende delte har ligget som en veiviser gjennom hele prosessen med denne oppgaven.

Ønsker her å presisere at nøkkelinformanten ikke er deltaker senere i denne oppgaven, og at det er snakk om et intervju.

Som beskrevet innledningsvis var nysgjerrigheten til hvordan min mann balanserte sin virksomhet mellom kommersiell forretningsdrift og kunstnerisk utfoldelse bakgrunnen for oppgaven. Det er ikke til å stikke under en stol at valget av informanter startet i hans miljø. Selv med god tilgang på kunstnere var det allikevel utfordrende å finne et utvalg som opererte innenfor scenekunst på den ene siden og entreprenørskap på den andre. Selvsysselsetting alene tilfredstilte ikke til min forståelse av begrepet kulturell entreprenør og ble derfor ekskludert som et utvalgskriterium tidlig i prosessen. Videre er det en vis risiko for at utvalget av informanter blir for smalt i kvalitative studier der man starter letingen i eget miljø (Ryen, 2012). Denne metoden for å samle informanter heter *snøballmetoden*, og belager seg på at man ber personer som har de egenskaper man anser som relevant for problemstillingen navngi andre med tilsvarende egenskaper innen et lite miljø (Thagaard, 2013). Ryen understreker at ved bruk av snøballmetoden bør man dekke noe i det periferien ved å snakke med folk som ikke er direkte sentrale for fenomenet man undersøker, altså en deltaker som fungerer som et negativt tilfelle (Ryen, 2012), og hadde det ikke vært for at denne oppgaven er et case hadde det vært nødvendig for kvalitetssikring av dataen.

Fleksibilitet og åpenhet underveis

Thagaard beskriver fleksibilitet og åpenhet for endring i løpet av forskningsprosessen som særlig viktig i kvalitet studier - fremgangsmåten må kunne ta en ny retning ut ifra den informasjonen dataen gir (Thagaard, 2013). I en tidlig fase av prosjektet utførte jeg et intervju med en av informantene, som sammen med det endelige utvalget vil bli beskrevet nærmere i kapittel tre. Det var på dette tidspunktet det ble klart at informantens manglende forståelse av begrepet kulturelt entreprenørskap, og derfor ikke ville gi tilstrekkelig data. Med utgangspunkt i denne erfaringen ble det klart at oppgaven måtte kombinere intervjuer med observasjoner for å gi en mer utdypende forståelse.

Det endelige utvalget

Det lå aldri i kortene at det ville være hensiktsmessig, eller mulig å innhente data fra en større del av populasjonen av unge kulturentreprenører innen scenekunst i Norge, selv om dette muligens kunne gi bedre og større variasjon

i materialet for analysen, har en bacheloroppgave sine tidsmessige begrensinger. I denne oppgaven hvor kvalitativ metode benyttes er det enkeltindividets historie som jaktes på, og muligheten til å nå i dypet til respondentenes verden er derfor viktigere enn antall intervjuer (Ryen, 2012).

Utvalget mitt består av fire informanter som alle har til felles at de jobber som skapende eller udøvende kunstnere innen teater, i tillegg er én av respondentene teaterprodusent. Samtlige livnærer seg utelukkende av inntekter fra sitt kunstneriske virke - det være seg fulltids selvsysselelsatte eller en kombinasjon med tidvis ansettelse på institusjoner og selvsysselelsetting. Utvalget består av tre kvinner og én mann som alle er i alderen 32 til 42 år.

Som nevnt var et kriterium at informantene i tillegg til å være selvsysselelsatt, helt eller delvis er tilknyttet prosjekter som faller inn under beskrivelsen av entreprenørskap som er beskrevet i teorikapittelet. Årsaken til dette er at utvelgelsen ble enklere når definisjonen lå til grunn. På bakgrunn av dette primære kriteriet, falt mitt blikk fort til den nyetablerte teatergruppen Tigerstadsteateret.

Kvalitetssikring av undersøkelsen

Når man utvikler eller gjennomfører undersøkelser, er det viktig at undersøkeren forsikrer seg mot tilfeldige feil ved innsamlingen av datamateriala. Dette gjøres ved å teste nøyaktigheten i behandlingen av materialet, for så å oppnå en tilfredsstillende grad av gyldighet og pålitelighet, eller validitet og relabilitet (Holm & Solvang, 1996).

Relabilitet måles på bakgrunn av hvordan selve undersøkelsen er blitt utført, og hvor nøyaktig en har vært i bearbeidelsen av den innsamlede dataen. Her er målet å samle inn data av høy relabilitet. Validitet har som formål å måle relevant data på bakgrunn av undersøkelsen for å se om problemstillingen besvares (Holm & Solvang, 1996) (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016).

Ved vurdering av datainnsamlingen knyttet til denne oppgaven, anses den for å ha lav relabilitet grunnet antall intervjuer (4) og den tidsmessige begrensingen.

Informasjonen de ga meg er heller ikke etterprøvnbar, og jeg må være forsiktig med å generalisere og trekke bastante slutninger basert på deres fortellinger.

Gjennomføring av intervjuene

Et kvantitativt intervju forsøker å forstå verden fra respondentenes side, ved å få frem betydningen av folks erfaringer (Kvale 2004, s 17). Det var mitt ønske å få fram dette gjennom de samtaler som ble ført. For bedre å få dette til, anså jeg det som viktig å velge en metode som tillot at man skifter retning underveis ved hjelp av oppfølgings spørsmål. Et eksplorativt design karakteriseres ofte av å ha en fleksibel og ustrukturert prosess (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016) Dette tillot respondentene å tale fritt, uten at de følte seg ledet av meg.

Alle intervjuene har hatt samme struktur og tematisk fundament. Hvert av intervjuene ble gjennomført hjemme hos informantene og det var kun den enkelte og meg selv tilstedte. Det var avtalt på forhånd at intervjuet ville bli tatt opp på bånd, for så å bli slettet ved oppgavens slutt. Intervjuguiden ligger som vedlegg nummer 1. Litt avhenge av respondentens taleglede, tok intervjuene i overkant av én time. Lydfilen ble samme dag transkribert og organisert etter tema.

Personvern

NSD personvernombud for forskning har vurdert oppgaven som meldepliktig og at personopplysningene som har blitt samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. Denne oppgaven er skrevet med bakgrunn i retningslinjer som følger av § 31 med tanke på identifiserbare respondenter.

Det er innhentet tillatelse fra samtlige informanter om bruk av fornavn.

3. TEORETISKE PERSPEKTIVER

Samfunnsutfordringer

Tradisjonelt har kunsten og kulturen stått som et kapitalmessig motstykke til økonomien. I et forøk på å se årsaken til fremveksten av kulturelle entreprenører, blir man nødt til å se det opp mot sammenhengen med generelle samfunnsendringer som over tid har ført disse motstykkene nærmere hverandre.

Tidligere ideer om at bedrifter kun spiller en rolle for økonomien i et samfunn er på avmarsj, og en ny vending inkludere tanker om at det ligger et gjensidig avhengighetsforhold mellom bedrifter, sosiale forhold og naturmiljø. I denne vendingen finner vi både kulturelle og sosiale entreprenører som begge har til felles at deres bedrifter er en hybrid organisasjon som blander økonomiske hensyn og ideelle formål (Brøgger, 2017, s. 27). På lik linje med andre næringsvirksomheter er kulturelle og sosiale bedrifter avhengig av ikke å gå med tap. Utover dette fellestrekket, er det stor forskjell på bedrifter med økonomisk formålsrasjonalitet, som svarer til sine eiere og deres forventning til utbytte, og bedrifter som bruker det økonomiske overskuddet til å understøtte deres ideelle virksomhet (Brøgger, 2017, s. 70). Det skal understrekes at flere kommersielle bedrifter i høy grad har elementer av samfunnsansvar implementert i sin virksomhet. CSR, eller Corporate social responsibility som er den engelskspråklige fagterminologien for *samfunnsansvar* handler om hvordan bedrifter påvirker mennesker, samfunn og miljø, og gjennom forsvarlig drift bidrar til å løse ulike samfunnsutfordringer. Etisk handel, menneskerettigheter og sosial rettferdighet er også viktige deler av den sosiale endringen i næringslivet, og er viktig å ha med seg i et forsøk på å etablere en oversikt over forholdet mellom bedrift, samfunn og entreprenørskap som har til formål å løse en sosial utfordring (Brøgger, 2017, s. 47). Dette er en generell og mangetydig beskrivelse - ulike meningsinnhold kobles sammen avhengig av geografiske og sosiale variabler, og må tolkes der etter. Som symbol fungerer beskrivelsen godt, men som et analytisk begrep faller den fra hverandre om man forsøker å bruke den som et redskap for plassering av sosialt entreprenørskap sett i lys av CSR-feltet (Brøgger, 2017, s. 30-31).

Denne sosiale vendingen i næringslivet er beskrevet av Benedicte Brøgger (2017, kapitel 1) som en mellomting mellom samfunnsutvikling og sosialarbeid, noe kvalitativt eget. Sosiale vendinger i samfunn som fenomen er ikke nytt, og har til enhver tid vært preget av både historiske røtter, så vel som nåtidens tolkning og forståelse av begreper og behov. Av de vendinger som i størst grad gjør seg gjeldene i dag henger sammen med 1980- tallets markedsliberalismen og globaliseringepoken som på midten av 1900- tallets sprang frem i all sin kraft, og teamet bedrifters sosiale og markedsansvar ble hyppig diskutert i ulike fagmiljøer (Brøgger, 2017, s. 27-31). Da som nå finnes det ingen endelig løsning på hvordan et samspill mellom samfunn og bedrift skal løse sosiale utfordringer. I Norge ligger det en utfordring i at vi tror vi har det optimalt bra (Andresen, 2010) – det er en utbredt holdning at staten, eller det offentlige, skal løse sosiale utfordringer. Per definisjon har det aldri vært offentlighetens oppgave alene å skulle være leverandør av alle sosiale tjenester (Andersen, 2010). Likevel er mange sosiale ytelser lovfestet på en måte som legger sterke føringer for hvordan midlene skal forvaltes. Dette medfører at sosiale entreprenører er avhengig av høy grad av legitimitet for å kunne spille på lag med offentligere institusjoner som tilbyr sosial hjelp (Brøgger, 2017, s. 125).

Nye tider

Velferdsstaten storhetstid regnes som over i år 2000, og tiden frem til nå har foreløpig ikke fått noe nytt navn (Brøgger, 2017, s. 234). Parallelt har nye tider manifestert seg og nye sosiale utfordringer er på emning. En utfordring med velferdsmodellen i Norge og andre skandinaviske land er at det stilles store krav til arbeidsdeltagelse, og det er høye krav til den enkelte arbeidstaker i forhold til kompetanse og produktivitet. Når dette kombineres med en inntektsoverføring fra fellesskapet til de som faller utenfor arbeidslivet, fører velferdsmodellen også med seg noen utfordringer og dilemmaer (Rasmussen & Strøm, 2013, s. 9). Dersom man lykkes med integreringsstrategien av personer med et anstrengt forhold til arbeidslivet kan det gi betydelige samfunnsøkonomiske gevinster, i tillegg til at det kan «ha stor betydning for bekjempelse av ulike pressede sosiale problemer som fattigdom og kriminalitet» (Holden, 2012, s. 87), og er et av mange områder sosialt entreprenørskap kan bidra med utligninger av ulikheter.

Koblingen mellom begrepet sosialt og entreprenørskap er forholdsvis ny, dog eldre og mer etablert enn kulturelt entreprenørskap. Av mangelen på et samlende paradigme, eksisterer det mange ulike definisjoner av sosialt entreprenørskap, og det finnes ikke en enkelt definisjon som det er faglig enighet om. Flere forskere mener viktigheten av en tydelig definisjon må på plass for å hindre at begrepet mister sitt positive omdømme i følge Martin og Osberg (2007).

Flere har forsøkt å definere begrepet *sosialt entreprenørskap*, da gjerne forstått gjennom sitt eget disiplinfag som sosiologi, økonomi eller psykologi. Dacin, Dacin og Matear (2010) har funnet frem til 37 forskjellige definisjoner av begrepet. Selv om definisjonen varierer, ser vi et felles fundament knyttet opp mot å løse eller forbedre sosiale og/eller samfunnsmessige forhold i samfunnet (Dacin & Matear, 2010). Som presisert tidligere må begrepet tolkes ut i fra de forskjellige landenes egen definisjon av hva ”sosiale problemer” egentlig er, en felles tilnærming til sosialt entreprenørskap, kan til tider være for enkel, sett fra et norsks perspektiv. Andresen (2010) definerer sosialt entreprenørskap som et menneske som har en idé for hvordan bidra til å løse en sosial utfordring og som ønsker å nå så mange mennesker som mulig, så raskt som mulig. For å gjøre dette bruker de forretningsmessige metoder for effektivt å utnytte begrensede ressurser til å skalere en bærekraftig organisasjon, og gjennom dette skape varige positive endringer i samfunnet.

For bedre å forstå sosialt entreprenørskap så vel som kulturelt entreprenørskap kan det være nyttig å se nærmere på hvordan dette skiller seg fra vanlig entreprenørskap.

Forretningsentreprenørskap

Enkelt forklart beskrives entreprenørskap ofte som den prosessen som leder fram mot å starte en ny bedrift (Spilling, 2006). De ansvarlige for selve prosessen kalles entreprenører. Historisk kan vi se at innen fransk økonomisk teori ble entreprenørskap allerede på 1700- og 1800 tallet beskrevet som personer som ”påtar seg betydelige prosjekter og aktiviteter” og gjennom sitt

engasjement skaper entreprenøren nye verdier (Dees, 1998). Begrepet "entrepreneur" stammer fra det franske språket og betyr en person som griper muligheter som oppstår og får ting gjort (Sandal, 2007). Ordet ble først innført av den franske økonomen Jean-Baptiste Say som sa at "entreprenøren flytter økonomiske ressurser ut av et område med lav produktivitet inn i et nytt område med høyere produktivitet og større avkastning, og mener på denne måten at entreprenøren finner nye måter for å skape verdier" (Dees, 1998, s. 2). Den østerrikske økonomen Joseph A. Schumpeter var den første til å knytte innovasjon til entreprenørskap og har i nyere tid vunnet stor oppmerksomhet rundt sin teori om entreprenørskap (Sandal, 2007). Schumpeter beskriver entreprenøren som en endringsagent som gjennom å kombinere kjente elementer på nye måter skaper noe nytt, en innovasjon. De tydeligste teoretiske avtrykkene etter Schumpeter er hans kategorisering av ulike type innovasjoner, nemlig prosess-, produkt/tjeneste-, markeds- og organisatoriske innovasjoner (Spilling, 2006). Innovasjonen muliggjør effektivitet og gir høyere profitt i en periode, noe særlig den østerrikske skolen var opptatt av (Sandal, 2007). En av deres fremste bidragsytere Kirzner, setter i motsetning til Schumpeter innovasjonen til side; han mener entreprenøren er en som klarer å skape økonomisk overskudd med å kombinere "mangler og overskudd" på en ny måte. Kirzner var opptatt av profitt, i motsetning til Schumpeter. Schumpeter mente entreprenørene ofte hadde helt andre motiver enn fortjeneste og vekst (Spilling, 2006). BI har en mer moderne definisjon av entreprenørskap - "kommersialiseringen av en idé og etableringen av en aktivitet eller forretning" (Andersen, 2010, s. 29). Like fullt ser vi at entreprenørskap veldig ofte knyttes til de to begrepene profitt og vekst (Andersen, 2010).

Det kan se ut til å være en viss konsensus når det gjelder forskjellene mellom kommersielle og sosiale entreprenører da dette først og fremst handler om verdier. Der hvor kommersielle entreprenører skaper økonomisk avkastningen skaper den sosiale entreprenøren sosial verdi. Ingstad (2009) mener dette er feil – kommersielt entreprenørskap skaper også sosiale verdi, som for eksempel arbeidsplasser (Ingstad 2009, s. 231). Johannisson (2005) hevder at entreprenører lar seg drive av en visjon og at denne visjonen handler om å løse

sosiale utfordringer og at implementere nye produkt eller tjenester er av underordnet betydning.

Sosialt entreprenørskap

Sosiale entreprenører blir karakterisert på flere ulike måter og i følge Barendsen og Garden (2004) fins det ingen egne ”typer” sosiale entreprenører. Deres egenskaper og personligheter spriker fra energisk og sosial til stille og lavmeldte, men kjennetegnes ofte av at han eller hun klarer å kombinere innovasjon med utnyttelsen av finansielle midler på en markedsorientert og målbevisst måte (Barendsen & Garden, 2004).

I artikkelen *The Meaning Of Social Entrepreneurship* (Dees, 1998) hevder Dees at det er flere klare likheter mellom forretnings- og sosiale entreprenører og at vi med fordel kan benytte kunnskap vi har om forretningsentreprenører for bedre å forstå de sosiale. For sosiale entreprenører er det imidlertid det sosiale oppdraget som står i fokus og dette preger deres arbeid. Markedet spiller også en annen rolle for sosialt entreprenørskap, da deres produkt eller tjenester retter seg mot markedssegment som i utgangspunktet ikke kan betale for tjenestene. Dette er helt essensielt for sosialt entreprenørskap! «The survival or growth of a social enterprise is not proof of its efficiency or effectiveness in improving social conditions it is only a weak indicator at best» (Dees, 1998, s. 4).

Dees velger i sin definisjon av sosialt entreprenørskap å trekke vekslers på kjente elementer fra forståelsen av forretningsentreprenører, som for eksempel verdiskapning (inspirert av Say), innovasjon og forretningsagenter (fra Schumpeter), streben etter muligheter (fra Drucker og Kirzner), samt oppfinnsomhet (fra Stevenson). Han velger å forstå sosialt entreprenørskap på følgende måte;

Social entrepreneurs play the role of change agents in the social sector by:

- Adopting a mission to create and sustain social value (not just private value),
- Recognizing and relentlessly pursuing new opportunities to serve that mission,
- Engaging in a process of continuous innovation, adaptation, and learning,
- Acting boldly without being limited by resources currently in hand, and
- Exhibiting a heightened sense of accountability to the constituencies served and for the outcomes created. (Dees 1998, s. 4).

Dette er en idealistisk definisjon og man behøver ikke å tilfredsstille alle kravene for å kunne kalles sosial entreprenør, men felles er at de har en sosial visjon og et ønske om å forandre fundamentale sosiale forhold. Mange klarer å identifisere de underliggende utfordringene og det er ofte disse man må endre for at virkelig sosiale verdier skal skapes. De har også til felles med andre entreprenører at der de fleste ser problemer, der ser de selv muligheter. Skal man skape varige sosiale løsninger kreves det både tålmodighet og optimisme, men så er det også få sosiale entreprenører som tror på kvikke løsninger. Videre er sosiale entreprenører, i følge Dess (1998), innovative. Det betyr at de er villig til å prøve, feile og så lære av sine erfaringer. Det handler med andre ord ikke om å finne en kreativ løsning på et problem, men en mer fundamental måte å orientere seg i livet - alltid på søken etter å finne bedre løsninger og se nye muligheter. Begrensede ressurser er aldri et hinder for en sosial entreprenør, det er nettopp evnen til å få mye ut av lite, samt tiltrekke seg andre som kan bidra på ulike måter som kjennetegner sosiale entreprenører. Dees (1998) understreker tydelig at fleste ledere slett ikke er hverken entreprenører eller sosiale entreprenører. Med utgangspunkt i de utfordringer vårt samfunn står over avslutter han som følger: «We need social entrepreneurs to help us find new avenues toward social improvement as we enter the next century» (Dees, 1998, s. 5).

Kulturelt entreprenørskap

Mens den klassiske forståelsen av entreprenørskap er knyttet til utviklingen av nye og uavhengige foretak, brukes begrepet på andre ulike måter, slik vi har sett gjennom teori om sosialt entreprenørskap. I motsetning til den sosiale entreprenøren er det ikke like enkelt å generalisere hva begrepet kulturelt entreprenørskap bygget på. Magset og Røysent (2009, s. 223) stiller spørsmål om ”begrepet er et produkt av en ideologisk bølge som ikke er forankret i praksisverden til de aktører som begrepet er ment å skulle si noe om, og lar kulturentreprenørene seg egentlig avgrense empirisk på noen entydig måte?” I boken *Kulturelt entreprenørskap* sier Mangset og Røyseng at begrepet er tuktet

på generaliserende påstander om hvordan kultur er løsningen for morgendagens næringsliv, og henviser til at begrepet muligens fungere best som rettesnor for politikere (Mangset & Røyseng, 2009, s. 224-225). Kunstnerens næringspotensial har de siste 15 årene vært et tverrpolitisk mål. Likevel utgjør satsingen kun en liten del i sammenligning med det som eller bevilges til kulturen (Heian & Hjellbrekke, 2017) Dette på tross av den kulturpolitiske retorikken:

Regjeringen har som mål å vektlegge kultur som næring i større grad og styrke mulighetene for entreprenørskap i kultursektoren. For å muliggjøre dette vil man, samtidig som man verner om kunstens egenverdi, bidra til å forløse det kommersielle potensialet og at kunsten når sitt marked. Det vil styrke den økonomiske bærekraften, for den enkelte utøver og for bransjene innen kulturell og kreativ næring (jf. Regjeringen, 2017) (Heian & Hellebrekke, 2017).

Høye målsetninger knyttet til satsingen på økt forretningskompetanse blant kunstnere har mottatt kritikk fra flere kunstnerorganisasjoner, som etterlyser mer kunnskap om hvordan kunstneren forholder seg til satsingen (Heian & Hjellbrekke, 2017). Som beskrevet innledningsvis må begrepet kulturentreprenør tolkes opp mot endring i arbeidslivet generelt, hvor krav til fleksibilitet er gjeldene. Den overnevnte definisjonen av forretningsentreprenøren er dels overførbar til den kulturelle. Egenskaper som nytenkerne og grensesprengende er gjennomgående for samtlige entreprenører, men utover dette befinner den kulturelle entreprenører seg blant kreative og estetisk virksomheter, og de skapere kulturelle produkter. Kulturelle produkter som har et meningsinnhold, eller har en symbolsk verdi er viktigste punktet (Brunborg, 2005, s. 38).

Kreativitet er som nevnt et sentralt aspekt, men er i likhet med *kultur* ikke alltid lett å definere. Kultur omfattes de tradisjonelle formene, men også praksiser blant grupper som ”norsk kultur”, ”innvandrerkultur” og ”ungdomskultur” sier Brunborg. Det vil si at ikke alle kulturelle entreprenører opererer innenfor

kultursektoren, men det som skapes er produkter med meningsinnhold eller en symbolsk verdi, utover det funksjonelle og materielle (Brunborg, 2005).

Prekariatet

“Veksten i deltidsjobber har hjulpet til med å skjule utbredelsen av arbeidsløshet” Guy Standing

Denne delen av de teoretiske perspektivene handler om prekariatet, en ny type gruppe i Norge, så vell som i verden, en klasse i vekst.

Konsekvensene av en ny type arbeidsmarkedsorganisering med utstrakt bruk av deltid og midlertidige ansettelser er sjeldent diskutert særlig gjennomgående hva gjelder norske forhold (Slette-meås, 2008). Som et resultat av klok håndtering av oljeinntektene, har Norge gjennom sin oljeformu kunnet opprettholde en stabil sysselsetting, økonomisk vekst og velferdsordninger som vil komme både nålevende og fremtidige generasjoner til gode. Til forskjell fra andre Europeiske land, har Norge kunne holde seg til et arbeidsmarkedssystem som har satt arbeidssikkerheten høyt (Standing, 2014, s. 9-10). Et deregulert arbeidsliv som innebærer store fordeler for et presset kostnadsnivå i offentlig sektor, har først i nyere tid blitt trukket frem som strukturelle problemer også i Norge (Slette-meås, 2008). Primært har dette vært forbeholdt underbetalte eller papirløse fremmedarbeidere, særs polakker, men dette er i ferd med å endre seg sier Standing og peker på kunstnere som en ”utsatt” gruppe.

Prekariatet består ikke av folk med homogen bakgrunn og heller ikke av mennesker fra samme yrke eller samfunnsklasse. Det eneste likhetstrekket er følelsen av at deres arbeid er opportunistisk og kronisk utrygt - de er både underarbeidet og overarbeidet på samme tid. En måte å betrakte prekariatet på er Standlings (2014) metafor *gjesteborger* i eget land. På den ene siden har du rett til å utføre ditt arbeid, men korte kontrakter og deltidsansettelse kvalifiserer ikke til sosial beskyttelse i like høy grad som fulltidsansatte.

Dette er utbredte elemeter tidligere generasjoner har sett på som sine rettigheter. Standing påpeker at konsekvensene av å være avskåret fra hovedveien mot trygghetssfæren kan gi grobunn for økonomiske ulikheter i et samfunn som i

økende grad ønsker at prekariatet forholder seg til markedskrefter og at de er uendelig tilpasningsdyktige. Denne tilpasningsdyktigheten mot det frie mener Sennet (2001) langt på vei er hentet fra entreprenørielle egenskaper knyttet til omstillingsevne, men at den i vår tid blir undergravet av økonomiske motiver.

Ifølge Standing (2014) opplever vi i dag, etter globaliseringsbølgen på 1980 og 1990-tallet samt finanskrisen fra 2008, igjen begynnelsen på den andre motbevegelsen mot de frie markedssamfunns destruktive og destabiliserende effekter (Christiansen, 2015). Mayday-bevegelsen har vært toneangivende i kritikken mot overtredelse av både individuelle og sosiale rettigheter, så vel som konsekvensene av ny struktureringen i arbeidsmarkeder, hvor fleksibel adferd vil føre til personlige frihet (Slette-meås, 2008).

Med bakgrunn i dette vil jeg forsøke å analysere ulike aspekter ved scenekunstarbeiderenes tilværelse.

4. PRESENTASJON AV DATA

De kulturelle entreprenørene og deres



Hilde

Hilde startet tidlig med tv- og teater, og har gått dramalinja ved Ruud videregående og på teaterlinjen ved Romeriket folkehøgskole. Hun er utdannet fra Dramatiska Institutet i Stockholm, og arbeider i dag som teaterregissør. Etter endt utdannelse i Sverige har hun arbeidet for Svenska Riksteatern og Malmø Stadsteater, men i de senere år her hjemme, ved blant annet Rogaland Teater, Trøndelag Teater, Hålogaland Teater, Riksteateret og Nationaltheatret. I 2015 ble hun tildelt Hedda-prisen i klassen for beste barne- og ungdomsforestilling for den interaktive teaterforestillingen *Trollmannen fra Oz* på Brageteateret.

Wenche

Wenche er utdannet ved Dramatiska Institutet i Stockholm som scenekunstprodusent. Engasjementet for kultur og teater startet tidlig i hennes hjemby Tromsø, og hun har vært deltagende i festivalproduksjon ved Festspillene i Nord-Norge. I dag jobber Wenche som produsent ved Riksteateret og har tidligere vært ansatt ved Nationaltheatret. Tigerstadsteateret ble startet i 2015 og hun er opptatt av barne- og ungdomsteater.

Toril

Toril er dramatiker, regissør og dramaturg utdannet ved Dramatiska Institutet i Stockholm og Universitetet i Århus. Etter endt utdannelse har hun jobbet hos Ferske Scener i Tromsø, på Østfold teater, Dramatikkens Hus, Riksteatret, Hålogaland teater, Teatret vårt i Molde og Nationaltheatret. I dag er Toril fulltidsansatt som husdramaturg ved Den Nationale Scene i Bergen. Hun ble nominert til Heddaprisen i 2015 i klassen beste Barne- og ungdomsforestilling, og vant året etter pris i denne klassen for forestillingen *Den sommeren pappa ble homo*.

Knut

Knut er utdannet skuespiller fra Skuespillerskolen Ophelia i København. Fra han var liten har han jobbet innenfor film- og tv, og vært på scenen med musikal og teater. Etter endt utdanning i Danmark har han spilt hos bla. Akershus teater, Brageteateret, Oslo Nye teater, samt turnert for ulike grupper i det frie feltet. I 2015 spilte han i *Trollmannen fra Oz*, som vant Heddeprisen i klassen for beste barne- og ungdomsforestilling. Året etter var han igjen nominert i samme kategori for Brageteaterets *Romeo og Julie*.

Tigerstadsteatret

Tigerstadsteatret ble startet i 2015, med et behov om å lage teater om barn i hovedstaden og for barn i hovedstaden. Med utgangspunkt og rollemodell fra Unga Klara i Stockholm, ville man lage barne- og ungdomsteater med inngang fra dokumentarisk reserchmateriale. Teateret ønsker å basere sine forestillinger på grundig research av målgruppen og tematikk for det aktuelle prosjektet. Alle forestillinger skal ha en referansegruppe i målgruppen som skal hjelpe teateret i forståelsen for dem før og underveis i den kunstneriske prosessen. Slik ønsker de å lage forestillinger for barn som er skreddersydd til akkurat dem. De store teatrene i byen spiller barneforestillinger hvert år, men forestillingene blir nesten utelukkende spilt i de største teatersalene for å få størst mulig inntjening. “Det er ikke lønnsomt å produsere teater for barn og unge i dag fordi billettprisen er lavere enn for voksne” sier Toril. Da kommer vi til det kulturpolitiske aspektet, “for når kravet om inntjening står over kravet om å spille for barn og unge, vil det ikke være forsvarlig for teatrene å satse på denne målgruppen sier Wenche. Knut sier videre:

Det er mye logistikk og økonomi forbundet med teater for barn og unge. Både når familien skal på teater og når skoleklasser eller barnehager drar på tur, kreves det god planlegging. Reisevei, transportmiddel, kollektivpriser, kollektivtilbud, billettpris for forestillingene og forestillingenes tilgjengelighet, er sannsynligvis viktigere faktorer for teaterbesøket enn man kan tenke seg. Ved å ha en ambulerende scene, en oppsøkende buss å spille i, kan vi lett nå det publikum som ikke har penger eller lang reisevei. Vi har nå gjennomført pilotprosjektet TIGERBUSSEN KOMMER, med stor suksess og politikeres ønske om gjentakelse.

Med støtte fra Norsk kulturråd og fra kommunen, er de nå i gang med å realisere sin visjon om et Tigerstadsteter. Deres mantra er: Alle barn har rett til kunst og kultur, helst der de er og med deres egne historier på scenen.

Mat, vin og fargestifter på bordet

Parallelt med at samtlige av informantene deler felles misjon om at deres teater skal bli landes første institusjonelle barn- og ungdomsteater, er det likevel variasjon i motivasjonen for etablering av egen kulturell virksomhet. Felles: de skal alle kunne leve av det.

På innsiden av institusjonen

Hilde og Toril konstruerer en kompleks fortelling om hvordan de har gått fra finansiell forutsigbarhet gjennom arbeid på institusjoner til entreprenøriell frihet. ”Denne friheten er knyttet til ønsket om en forutsigbar arbeidssituasjon, hvor døgnets arbeidstimer er forankret i det kunstneriske, og hvor de resterende timene ikke brukes til jakten på neste” sier Hilde. Toril, som frem til sommerener er fast ansatt ved Den Nasjonale Scene, forteller at ”om jeg hadde hatt kunstneriske muligheter og fått lov til å jobbe med egne prosjekter, hadde jeg foretrukket fast ansettelse, men ettersom jeg ikke får brukt mine kreative ressurser og potensialet på DNS har jeg sagt opp stillingen” Videre forteller Toril at hun rent kunstnerisk trives best ved å jobbe i det frie feltet, men at ”nettopp de usikre momentene på når neste jobb dukker opp, gjør at jeg syns det er vanskelig å takke nei til faste oppdrag” sier hun.

Hilde ønsker å muliggjøre sitt kunstneriske potensial i større grad enn hun har fått gjennom institusjonsteatrene. Hun forteller om en arbeidssituasjon preget av mye usikkerhet knyttet til at man aldri er trygg på “om man har det som skal til, eller ikke”. “Om du er flink skifter etter hvem som sitter med definisjonsmakten i bransjen, og det er en skremmende karusell å være en del av, mange faller av” sier Hilde. “Jeg opplever at regissøryrke er forbundet med fare, nettopp fordi jeg hele tiden må være på godfot med så mange, da spesielt teatersjefer, noe som gjør meg veldig sårbar”. Hilde forteller at dette gjelder i all hovedsak regissører og dramatikere, som i større grad er avhengig av den definisjonsmakten enn udøvende kunstnere.

Både Toril og Hilde forteller at de gjennom utdanningen gjentatte ganger ble fortalt at de første årene av karrieren kommer til å bli lett, fordi da er dere nye, spennende og unge. Hilde forteller:

De som er teatersjefer i 50 - 60 årene er livredde for å ikke henge med, så jeg viste de ville komme til å ansette meg, nettopp fordi de tror jeg hadde noen nye tanker som de trenger for å ikke være utdaterte. Etter disse årene var jeg klar over at det ville bli vanskelig, så jeg måtte lage en plan for de neste ti nest årene.

Av den grunn, forteller begge at de har jobbet utrolig mye de første årene. Hilde sier ” mellom år 2010-2014 gjorde jeg 12 store institusjonsforestillinger, i redsel for å ikke få den neste jobben.” Videre forteller hun at det resulterte i at hun tilslutt hadde jobbet for store deler av norske teatersjefer, som da plutselig ikke syns hun var noe interessant lenger. «Så før det kommer et skifte, er mitt liv basert på om noen definere meg som interessant eller ikke, og det er ikke en enkel måte å leve på” sier Hilde..

Oppsummert beskrives teatersjefers definisjonsmakt av hvem og hva som er god(t) eller ikke, som en hemmer av den kunstneriske friheten til den alt veletablert regissøren og dramatikeren. De finner ingen plass innenfor de veletablerte institusjonene, og ønsker derfor å etablere sitt eget foretak, slik at de på slikt kan bruke sin tid på det kunstneriske.

Mellomleder

Hilde forteller:

Når du jobber som mellomleder i nye organisasjoner hele tiden, skal du fort som bare det finne ut hvor makten ligger på huset, hvem du skal snakke med, hvem som er uvenn med hvem. Dette må du skjønne fort, slik at du kan opparbeidet det organisatoriske grunnlaget, noe som er avgjørende for en vellykket produksjon.

Videre sier hun at det er ganske vanskelig, rent menneskelig og at mange regissører ikke klarer det. Selv bruker jeg ufattelig mye krefter på å forstå organisasjoner og menneskene i den for hvert et nytt sted jeg jobber. Dette er noe

av den mest slitsomme delen av yrket, spesielt fordi det ikke har noen verdi, ettersom alt det jeg lærer om organisasjonen bare forblir inni mitt hode.

Hilde forsetter” det er aldri en evaluering på slutten av en produksjon for å fange opp muligheter til forbedring, man bare gjør ting og håper det går bra” sier hun. Hilde understreker at det er synd, fordi hun mener dette ville hatt positiv innvirkning på kunsten som produseres.

Her ser vi at det kreves mye tid og krefter til å gjøre seg kjent med institusjonskulturen ved samtlige nye steder man jobber. Dette ønsker informantene å slippe, da det ikke har noe verdi for deres kunstneriske utførelse.

På utsiden av institusjonen

Både Knut, Hilde og Toril uttrykker en frustrasjon og undring over sjeldent å få tilbud om jobb nummer to, eller tre ved teateret hvor de har levert gode jobber, og der alle tilsynelatende er fornøyd med prestasjonen.

Selv ikke med strålende kritikker og Heddapriser kommer det tilbud om videre arbeid. Hilde sier ”det er systematisk at spesielt kvinner trenger en særlig god grunn til å bli tilbydd videre ansettelse, men menn bare blir det”. Hun forteller at rent teaterhistorisk er det få kvinnelige regissører over 60 år som fremdeles virksomme, og de som er det har som regel startet egne kompanier. Toril sier:

.....det kom et tidspunkt i livet mitt hvor det ikke var forenelig å bruke så mye tid til å banke på institusjonenes dører og et familieliv, og at dette også er en stor grunn til at mange scenekunstnere går over i andre yrker.

Videre sier hun at “selv om jeg går i evig motbakke er det av nødvendighet, for det finnes ikke noe alternativ enn å være skapende kunstner. Så hva gjør jeg da?”

Knut, sier” som både skapende og utøvende skuespiller føler jeg på frustrasjon i møte med tiden som brukes for hver jobb som anskaffes. Helst burde jeg brukt mindre tid på selve jobbjakten og mer tid med alt papirarbeidet som hopper seg opp i skuffen”. Han smiler og forsetter

....motsetningen mellom frihet på den ene siden og trygghet på den andre, preger hverdagen min i stor grad, men jeg synes det er vanskelig å bestemme meg for hva jeg foretrekker. For hele premisset ved å være skuespiller, er at jeg må leve nomadisk mellom teaterhus og frie grupper, så gjennom hele 20 årene var denne friheten fantastisk.

Han legger fort til at den utelukkende positive holdningen til frihet, er forankret i viten om familiens økonomiske situasjon, og at han nok ville følt det annerledes hadde situasjonen vært en annen.

Nå derimot, er tilhørighet til et ungt og dynamisk teaterhus, som gir meg muligheter for å utvikle ideer, tett fulgt opp av en dramatiker og regissør uten tvil er å foretrekke, både økonomisk, men også kunstnerisk” sier Knut.

Han uttrykker entusiasme ved å kunne få både i pose og sekk ved å være tilknyttet et teaterkompani som forholder seg til dagens premisser, men tar den kunstneriske agendaen på alvor. “Mange frie grupper jeg har jobbet med mister kvalitet av syne i søknadsprosesser og videre fremdrift mot en endelig forestilling” sier Knut. “Med et rullende teater basert i Oslo som tilbyr forestilling om målgruppen og fra målgruppen, er tanken at jeg hele tiden lever i den kunstneriske prosessen, at jeg får skaper forestillingene mens jeg jobber” forteller Knut. Å være fleksibel kan dermed bli en del av en ny institusjon, noe som legger nye premisser for en ny tid, en tid Knut gjerne vil være en del av.

Oppsummert ser vi at informantene sjeldent blir reengasjert på samme institusjon, dette på tross av kunstnerisk anerkjennelse og høye prestasjonsevner. De ønsker å muliggjøre en permanent arbeidsplass der den økonomiske tryggheten gir mulighet til å være fleksibel og hvor de for rom til å skape noe nytt..

Egen institusjon

Hilde beskriver begeistret at fra den dagen Tigerstadsteateret formelt kom på beina, fikk hun for første gang reell ytringsfrihet,” dette fordi jeg plutselig hadde sikret min egen eksistens, og at jeg fra da kunne si det jeg mener om bransjen, om yrket og mennesker” sier Hilde og forsetter” på dette tidspunktet var det klart at vi hadde tatt et riktig valg”. Toril og Hilde foreller at de lenge hadde ønsket å starte et eget barne- og ungdomsteater i Oslo, tilsvarende Unge Clara i Sverige. De har begge banket på dører til de eksisterende institusjonene i Oslo, uten hell.” Det var først da vi ringte Wenche at ballen begynte å rulle” sier Toril.

Hilde forteller at ” både Toril og jeg viste vi hadde mye mer potensiale enn vi hadde fått uttrykt gjennom institusjonsteatrene, i tillegg til at vi begge syns det er et synd at Oslo ikke har et egent teater for byens barn, spesielt ikke et teater som ønsker å lage forestiller som møter barn der de er, både fysisk og emosjonelt”. “Det er ingen andre som har kommet på idéen om et oppsøkende interaktivt teater, og ettersom vi er så gode som vi faktisk er, visste vi fra starten at dette ville vi klare” sier Hilde. Det som er annerledes med vårt teater” er at vi ønsker å fylle et behov for relevans og mening der ute” sier Hilde.

Mange kunstnere holder på med det postmoderne, selvopptatte menneske som driver med seg og sin kunst. Vi er ikke lenger interesserte *i meg og mitt kunstnerskap*, vi må spørre oss hvem skal vi lage teater for og hvem er det viktig for, jo det er barn!” presiserer Hilde.

”Det er vi som voksne som må ta vare på de små menneskene i samfunnet vårt, og de trenger kunst og kunstoplevelser” sier Wenche ”Vi ser mange barn som er lite stimulerte hjemme, og for dem kan én teateropplevelse være avgjørende for utviklingen i hjernen deres. Dette er viktig som samfunn!” sier Hilde og forteller videre at

..det krever mye mot å slutte å lage teater for voksne, for det er de man får kunstnerisk anerkjennelse fra. Barn gir deg lite, de er egoistiske og rare vesener midt i sin egen utvikling. Så du må ha så stor tro på deg selv at du kan jobbe med barn, uten å få kredibilitet.

”Vi baserer virksomheten vår på at billettsalg ikke er viktig for budsjettene, men kunst til barn i egenskap av seg selv” poengterer Hilde. Knut forteller:

Ofte møter jeg barn av utenlands bakgrunn som aldri har vært på teater, de har ofte aldri hørt ordet teater en gang. I møte med disse barna og deres øyne som åpner seg med stor begeistring, deres hender som strekker seg mot meg for å kjenne på den røde barten med matchende leppestiftfarge, ja da vet jeg vi har tatt et samfunnsansvar som spenner seg fra kunst til integrering.

Wenche, som litt ulikt fra de andre, sier «jeg elsker å jobbe i komplekse institusjoner, og for meg er det avgjørende at Tigerstadsteateret blir av en viss

størrelse, om jeg skal fortsette her i årene fremover, men stort blir det”. Hun fortsetter:

Det er en grunn til at vi på kort tid har nådd så langt som vi har, og det handler om sammensetningen av de ulike ressursene vi tilsammen besitter. I tillegg til høy kunstnerisk kvalitet, har vi styr på det markedsmessige aspektet av bedriften. Vi bruker mye tid på å løbte opp mot politikere og hittil har det vært fruktbart.

Wenche sier videre:

Vi er alle opptatt av visjonen om at alle barn og unge skal få oppleve teater, og derfor må de være store. Vi vil ha pengene, forutsetningene, fasilitetene og apparatene til en institusjon, ellers kan vi ikke jobbe på den størrelsesorden som vi ønsker.

”Vi har alle små familier som skal leve av dette teateret, og det skal våre ansatte også kunne gjøre. Mulig vi blir fattig i noen år til, men relevant og viktig kunst kommer først” sier Hilde.

Oppsummert ser vi at behovet for å bruke sin yringsfrihet til selv å være med å definere hva god kunstneriske opplevereser er, en viktig drivkraft til å starte sitt eget teater. Gjennom sitt kunstneriske potensiale og idéen om et oppsøkende teater, er ønsket om å gjøre en sosial forskjell i Oslo en drivkraft på lik linje som det kunstneriske aspektet.

5. DISKUSJON OG FUNN

Innledningsvis så vi at en entydig definisjon om hvilke egenskaper som er knyttet til begrepet kulturelt entreprenørskap ikke finnes, og at jeg gjennom denne oppgaven håpet å kunne bidra til at begrepet ble litt tydeligere. Som vi har sett i litteraturen stiller Mangset og Røyseng (2009) spørsmål om ”kulturelt entreprenørskap” i det hele tatt er et fruktbart analytisk begrep, eller om det

egentlig dreier seg om en uklar og flyktig konstruksjon. Flere av mine informanter kjenner seg god i igjen i beskrivelse, og mener de i høy grad er kulturelle entreprenører.

Jeg tenker at jeg er en kulturell entreprenør. Jeg tenker at jeg har min identitet i yrket dramatiker, så der ligger den kulturelle delen av begrepet, men for å få prosjektet opp å stå, trengs mer enn kunsten, det trengs evne til å tenke samarbeid, målgruppe, markedsføring, finansiering etc. Og dette er en del av scenekunsten som den ser ut om du ønsker å være fri. Jeg kjenner meg absolutt igjen i begrepet og jeg mener det handler om muligheter (Toril).

Min undersøkelse viser at informantene velger å bruke begrepet om seg selv, når de snakker om Tigerstadsteateret. De kobler det opp mot evnen til å ta i bruk egenskaper som er knyttet til forretningskompetanse. Dette er i tråd med regjeringens mål om å vektlegge av kultur som næring og i større grad styrke mulighetene for entreprenørskap i sektoren. Mangset og Røyseng (2009) mener at selv om noen kunstnere evner å realisere det såkalte næringspotensialet, så er denne troen generelt overdrevet (Mangset & Røyseng, 2009). Selv om informantene i dette caset åpenbart besitter de forretningsmessige egenskaper som er nødvendig for etableringen av egen virksomhet, og derfor har bidratt til å styrke begrepet, er det naturlig å stille et kritisk spørsmål ved om de var utelukkende positive til begrepet for å svare til mine forventinger under intervjuet.

Entreprenørskap kjennetegnes av kommersielle prosesser, og at de er nyskapende. Nyskapende i det forstand at innovasjonen tar form som nye produkter, nye tjenester, nye markeder eller nye måter å organisere produkter

på (Schumpeter i Spilling, 2006). Hvem som påtar seg slike betydelige prosjekter, og hva som er den bakenforliggende årsak varierer. Innen kultursektoren ser vi ofte at etableringen er en nødvendighet for å få hjulene til å gå rundt – for overhode å ha en jobb, spesielt blant unge. En økning i antall kunstnere, og et begrenset antall arbeidsplasser ved institusjonene (en de-institusjonalisering) medfører flere frie grupper og selvsysselede kunstnere.

I dette case ser vi allikevel det motsatte. Veletablerte kunstnere som primært har jobbet innen de store institusjonene velger å etablere egen virksomhet. Deres kunstneriske potensiale mangler utløp for frihet ved disse institusjonene, da definisjonsmakten for hva som er høy teaterfaglig kvalitet ligger hos teatersjefene. Samtidig som dette er en avgjørende årsak, peker mine informanter på fravær av reansettelse som en viktig indikator i tillegg til det kunstneriske. Aerkjente priser og gode anmeldelser er ikke nok for at de skal få større kunstnerisk handlingsrom, ei heller noe reengasjement. Tidligere i oppgaven har jeg skrevet om prekariatet (Slette-meås. 2008) og det kan se ut som om noen av deltakerne i dette caset har tilhørt denne nye samfunnsgruppen gjennom noen år. For mange er det vanskelig, om enn umulig å komme ut av denne gruppen, men i dette caset ser vi at noen deltakere ser etableringen av Tigerstadsteateret som en gylden mulighet til å løfte seg ut av prekariatet.

Fritid var ikke noe informantene la vekt på i starten av karrieren, det handlet utelukkende om å jobbe mest mulig for å oppnå legitimitet i bransjen. Da denne innsatsen ikke medførte at de fikk tryggere arbeidsforhold, utløste det en økende bekymring i forhold til økonomi og stabilitet. Dette stemmer overens med noe av teorien som er knyttet til økningen i antall ansatte på midlertidige kontrakter og hvor denne usikkerhet spiller både følelsesmessig og økonomiske negativt inn på dem det gjelder. Informantene i denne casestudien er ikke lengre bare unge og talentfulle. Flere av dem er etablerte innen sitt felt og kan sies å ha hatt en god karriere, og deres identitet som dyktige scenekunstnere kommer tydelig frem i intervjuene. Jeg tror at denne selvforståelsen tillater dem å kjenne på frustrasjonen over ikke å få det rommet de trenger til å utøve sin skaperkraft.

Deres frustrasjon er derfor noe forskjellig fra det vi finner hos unge og nyutdannede kunstnere (Mangset & Røyseng, 2009).

En del av motivasjonene hos mine informanter går altså ut på muligheten til både å få økonomisk og kunstnerisk frihet - på ett og samme sted. Deres høye prestasjonsbehov og ønske om å utøve kunsten sin har vært drivkraften for å skape noen nytt, en innovasjon innenfor scenekunsten. Kjente elementer er kombinert på en ny måte og Tigerstatsteateret er i så måte entreprenørskap i henhold til Schumpeter sin forståelse (i Spilling, 2006).

Kulturelt entreprenørskap er også et dekkende begrep for mitt case. Det som derimot skiller dette caset fra mye annet kulturelt entreprenørskap, er at informantene belager sin virksomhet utelukkende på finansiering av midler fra andre kilder enn billettinntekter. Teateret retter sitt produkt mot et markedssegment som i utgangspunktet ikke kan eller skal betale for produktet. I så måte setter de alt det kommersielle til side, og utelukkende fokuserer på at kunsten i seg selv skal løse sosiale ulikheter. Dette er helt essensielt i teori om sosialt entreprenørskap.

Tigerstatsteateret kan beskrives som kulturelt entreprenørskap og entreprenørene har et klart uttrykt ønske om at teateret skal gi dem det rommet de trenger for å kunne ta ut sitt kunstneriske potensiale fullt ut. Men like fullt ser vi en annen drivkraft i deres prosjekt, nemlig det sosiale. De har et brennende ønske om å kunne tilby teater til barnegrupper som av ulike grunner aldri har vært eller vil komme på teater. De mener at alle barn bør få anledning til å møte teaterkunsten og da disse barna ikke har noen som kan ta dem med på teateret, ja så må Tigerstatsteateret komme til barna. Dette gjelder både rent fysisk og praktisk. Men vel så mye er de opptatt av innholdet i stykkene de fremfører for «Groruddals-barna», barna må finne gjenkjennelse i stoffet og se at de berører deres liv. Tigerstatsteateret er også sosialt entreprenørskap og verdiene de skaper er teateropplevelser for barn som av ulike grunner aldri blir tatt med til de store institusjonsteatrene i sentrum av Oslo. Det nye teateret skaper både noe kunstnerisk og sosialt.

Avslutning

I denne oppgaven har jeg studert scenekunstnere og problemstillingen min er «Hva er drivkreftene for at etablerte scenekunstnere velger å etablere eget teater? Gjennom å studere caset Tigerstatsteateret kan jeg gi noen svar på dette spørsmålet. Etablerte kunstnere kan se ut til å ha andre motiver for å etablere egen virksomhet sammenlignet med nyutdannede kunstnere, som ser at etablering av egen virksomhet er eneste mulighet for å utøve kunsten sin. Informantene i denne studien har sterke faglige identiteter og vet at de er dyktige profesjonsutøvere, men dette er noe de ikke får handlingsrom til å vise eller skape på etablerte teatrene. Til tross for priser og anerkjennelse, opplever de å ikke å slippe til. I denne studien kan dette se ut til å ha et kjønnsperspektiv, noe jeg skulle ønske andre plukket opp og så nærmere på.

En annen drivkraft som jeg har sett er ønsket om å skape sosiale verdier, mer presist å skape teateropplevelser for en marginal gruppe barn, som ellers aldri får oppleve dette. Det er en genial kombinasjon mellom det kulturelle og sosiale de her har skapt. Ved å tydeliggjøre den sosiale verdien ved prosjektet, kan det se ut til at de har fått lettere tilgang til offentlig midler, sammenlignet med hva de ville ha fått om de skulle spille for et voksent publikum. Gjennom det sosiale entreprenørskapet har de skapt et foretak som gir dem rom og muligheter for utfoldelse innen det de aller helts vil jobbe med, skape teaterkunst.

Entreprenørskap er et komplekst fenomen og kanskje er informantene i denne studien litt naive når de tror at de nå endelig skal få rom til å bruke tiden på kunsten sin og slippe alt annet administrativt (og kjedelig) arbeid. Teateret er tross alt et foretak og i Norge er det en masse lover og regler foretak faktisk må forholde seg til!

BIBLIOGRAFI

Andresen, J. H. (2010) Det nye velferdssamfunnet: hvordan entreprenørens initiativ løser sosiale problemer. *Samtiden*. Nr 4. Hentet fra https://www-idunn-no.ezproxy.library.bi.no/file/pdf/47778130/samtiden_2010_04_pdf.pdf

Barendsen, L. & Gardner, H. (2004). Is the social entrepreneur a new type of leader? *Leader to Leader*. 34, 43-50.

Brøgger, B. (2017). *Sosialt entreprenørskap i Norge*. Oslo: Cappelen Damm AS

Brunborg, H. L. (2005). *Livsprosjektet og levebrød: om klesdesignere som kulturentreprenører* (Upublisert masteroppgave). Høgskolen i Telemark. Hentet fra <https://www.bi.no/globalassets/studere-ved-bi/biblioteket/biblioteket-dokumenter/veiledninger/referansestandard-apa-lang.pdf>

Christiansen, E. (2015, 29. januar). Prekariatet og den nye kapitalismen. *Radikal portal*. Hentet fra <https://radikalportal.no/2015/01/29/prekariatet-og-den-nye-kapitalismen/>

Dacin, P. A., Dacin, T. M., & Matear, M. (2010). Social entrepreneurship: Why we don't need a new theory and how we move forward from here. *Academy of management perspectives* . 24 (3), 37-57.

Dees, J. G. (1998). The Meaning of "Social Entrepreneurship". Durham, North Carolina: Duke Universitys Fuqua School of Business. Tilgjengelig: <http://www.redalmarza.cl/ing/pdf/TheMeaningofsocialEntrepreneurship.pdf>

Gran, A.B. (2015). Må kunstnere være entreprenører? *BI Bussines Review*. Hentet fra <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2015/03/makunstnere-vare-entreprenorer/>

Gripsrud, G., Olsson, U-H., & Silkoset, R. (2016) *Metode og dataanalyse* (3.utg.). Oslo: Cappelen Damm AS

Heian, M. T., & Hjellbrekke, J. (2017). Trøstesløs asket eller suksessrik kunstner? Kunstneres holdninger til arbeid, penger og anerkjennelse. *Nordisk kulturpolitisk tidsskrift*, 20, Nr. 1-2-2017 s. 29–50. Hentet fra https://www.idunn.no/nkt/2017/01-02/troestesloes_asket_eller_suksessrik_kunstner_-_kunstneres_ho

Heian, M. T., & Hjellbrekke, J. (2017). Kunstner og entreprenør? Norske kunstneres holdninger til egen økonomi, entreprenørskap og kommersiell suksess. *Nordisk kulturpolitisk tidsskrift*. DOI: 10.18261/issn.2535-2512-2017-06-01

Heian, M. T., Løyland, K., & Kleppe, B. (2015). *Kulturundersøkelsen 2013: Kunstneres inntekter*. TF-rapport nr. 350. Telemarkforskningen. Hentet fra https://www.telemarkforskning.no/publikasjoner/detalj.asp?r_ID=2631

Holden, S., Markussen, S. & Røed, K. (2012). Arbeid til alle? *Samfunnsøkonomen*, 9, U.s.
Hentet fra http://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/Samfunnsokonomen_Holden_Roed_Markussen_9_2012.pdf

Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*. Otta: Tano AS. 3 utg.

Ingstad, Eline S. L. (2009) *Viljen til endring. Sosialt entreprenørskap på norsk*.
http://www.mothercourage.no/sosialt_entrepreneurskap/vilje_til_endring/frontpage/schei_roennevig_vilje_til_endring.pdf

Johannessen, A., Kristoffersen, L. & Tufte, P.,A. (2004). *Forskningsmetode for økonomisk administrative fag*, Oslo: Abstrakt Forlag AS, 2. Utgave

Kvale, S. (2004). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk forlag

Mangset, P. (2004). «Mange er kalt, men få er utvalgt». *Kunstnerroller i endring*. Telemarksforskning-Bø, Rapport nr 215, 2004.

Mangset, P., Røyseng, S. Red. (2009). *Kulturelt entreprenørskap*. Bergen: Fagboklaget.

Martin, R. L. & Osberg, S. (2007). *Social Entrepreneurship: The Case for Definition*. Stanford. California: Stanford Graduate School of Business.

Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget

Rasmussen, I. & Strøm, S. (2013) *Samfunnsøkonomiske effekter av investeringer i sosialt entreprenørskap*. Vista Analyse (Rapport 9, 2013). Hentet fra

https://www.ferd.no/resources/fse/publikasjoner/Samfunnsokonomiske_effekter_av_investeringer_i_sosialt_entreprenorskap.pdf

Ryen, A. (2012). *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget

Sandal, J. U. (2007). *Sosial-entreprenøren – agent med retten til å endre*. Fornebu: Kolofon Forlag AS

Standing, G. (2014). *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Oslo: Res Publica

Slette-meås, E. (2008). *Kunst og prekaritet*. Oslo: Torpedo Press

Spilling, O. R. (2006). *Entreprenørskap på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget. 2.utg.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

GRAFIKK OG BILDER

Tigerstadsteateret. (2018). *Grafisk verk*. Hentet fra tigerstadsteateret.no

Hommersand, M, Q. (2018). *Tigre*. Hentet fra tigerstadsteateret.no

VEDLEGG 1

Intervjuguide

Innledning

Introduser deg selv, og fortell om oppgaven.

Under dette intervjuet ønsker jeg at intervjuobjektet selv forteller sin historie så fritt som overholde mulig, uten min avbrytelse. Spørsmålene under er for å sikre at alt vi kommer innom alle temaene.

Livssituasjon

- Alder
- Har du barn?
- Samboer?

Oppvekst og livsløp frem til nå

- 1) Kan du fortelle litt om det prosjektet du holder på med nå?
- 2) Hvilke prosjekter har du jobbet med siden du var ferdig utdannet?
- 3) Hvor gammel var du når først begynte å sysle aktivt med teater/regi/osv
- 4) Når oppdaget du at du hadde et kunstnerisk talent?
- 5) Var det noen særskilte personer i din barndom eller oppvekst som hadde mye å si for at du valgte å studere kunstfag?
- 6) Hvilke tanker hadde du rundt "kunstnerrollen" som barn (*Dette spørsmålet må endres mot regi/produsent*)
- 7) Hva tenker du om denne rollen i dag
- 8) Hvilken utdanning har du tatt

-
- 9) Gjennom din utdanning, var det fokus på det forretningsmessige aspektet av et kunstnerskap. Her under søknader om arbeid, stipendier, prosjekter; styring av egen økonomi; kjennskap til kulturforvaltningssystemet, osv
 - 10) Hva slags utdanning har eller hadde faren din.
 - 11) Hva slags utdanning har eller hadde moren din.

Fra nå og ut i evigheten

- 12) Hvordan vil du beskrive din arbeidssituasjon som skuespiller/regissør?
Er den regelmessig, stabil, trygg? Eller er den preget av usikkerhet?
- 13) Har du på et tidspunkt vært fast ansatt?
- 14) Hva ville være en optimal/ideell jobbsituasjon for deg?
- 15) Ville du foretrukket fast ansettelse med fast inntekt hvis du hadde hatt mulighet til det?
- 16) I hvor stor grad føler du at du får brukt dine kreative ressurser og potensialer i dag?
- 17) Hva er det som driver deg til å holde på?
- 18) Hva vil du gjøre hvis det skulle vise seg at du på et tidspunkt får vansker med å holde det gående som profesjonell kunstner?
- 19) Hva er du setter mest pris på, og hva syns du er de mest problematiske sidene ved kunstneryrket?
- 20) På hvilke kunstneriske arenaer syns du det er viktig å bli anerkjent for at du skal kunne si at du har lyktes som kunstner?
- 21) Som kunstner kan man møte kritikk og/eller anerkjennelse fra ulike instanser, f.eks. fra kollegaer, kritikere, forskere eller offentlige myndigheter. Fra hvem av dem/hvilken av disse instansene syns du det er viktig å bli anerkjent for at du skal si du har lyktes som kunstner?
- 22) Kunstnere legger vekt på ulike verdier og hensyn i sin kunstneriske yrkeskarriere. Hvilke verdier er viktigst for deg.
- 23) Hvor ser du deg selv om fem til ti år?

Den forretningsmessige siden av ditt kunstnerskap

- 24) Kan du fortelle litt om mulighetene og begrensingene ved å drive egen virksomhet?

-
- 25) Hvor mye tid bruker du på de forretningsmessige delene av din virksomhet? Her under økonomi og markedsføring
- 26) Hva tenker du når jeg sier ”kulturentreprenør”? Er dette et begrep du kjenner deg igjen i?
- 27) Noe spørsmål du syns jeg burde ha stilt deg.