

Will work for free

En kvalitativ undersökning om den oavlönade
kulturproducenten

Anna-Emilie Lindberg

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Kulturproduentskap
Identifikationsnummer:	5004
Författare:	Anna-Emilie Lindberg
Arbetets namn:	Will work for free: En kvalitativ undersökning om den oavlönade kulturproducenten
Handledare (Arcada):	Elisabeth Öhman
Uppdragsgivare:	-
<p>Sammandrag:</p> <p>Målet med detta examensarbete är att skapa klarhet i vilka omständigheter och orsaker som leder till att kulturproducenter arbetar oavlönat på det fria fältet, och därmed identifiera särdrag som är specifika för sådant arbete. Undersökningen baserar sig på två forskningsfrågor: <i>Varför arbetar kulturproducenter oavlönat?</i> och <i>Vilka särdrag är typiska för oavlönat arbete på det fria fältet?</i> Forskningsområdet avgränsas till oavlönat arbete på det fria fältet och innefattar inte kulturproducentutbildningens obligatoriska praktiker eller volontärarbete. Syftet med examensarbetet är att få upp ögonen för den verkliga arbetssituationen för kulturproducenter idag och inspirera till fortsatt forskning kring ämnet.</p> <p>Examensarbetet är en kvalitativ undersökning och genomförs med hjälp av elektroniska frågeformulär och intervjuer med kulturproducenter som arbetat oavlönat. Materialet till den teoretiska delen samlas från facklitteratur, speciellt utredningar kring det fria fältet och kulturproducentens arbetsförhållanden. Den teoretiska delen av arbetet behandlar de omständigheter som lett till att kulturproducenter arbetar oavlönat.</p> <p>Resultaten av undersökningen ger en helhetsbild av det oavlönade arbetet på det fria fältet och sammanställs som påståenden baserat på materialet i frågeformulären och intervjuerna. Oavlönat arbete sker oftast i kortvariga projekt vid sidan om en huvudsyssla och de flesta kulturproducenter arbetar oavlönat i början av sin karriär för att få chansen arbeta med producentuppgifter. Orsakerna till oavlönat arbete är många, framför allt kulturproducentens önskan att utveckla sina kontaktnät, kunskaper, kompetenser och arbetserfarenhet för att bygga upp en karriär men också kulturproducentens passion för sitt yrke. För kulturproducenter är arbetets innehåll viktigare än den ekonomiska ersättningen och de väljer därför att arbeta oavlönat med projekt som har små ekonomiska resurser. Undersökningen visar att oavlönat arbete är ett vanligt sätt för kulturproducenter att utvecklas inom sitt yrke.</p>	
Nyckelord:	kulturproducent, oavlönat arbete, fria fältet, projektbaserat arbete, passion, yrkesidentitet
Sidantal:	55
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	16.12.2014

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Cultural Management
Identification number:	5004
Author:	Anna-Emilie Lindberg
Title:	Will work for free: A qualitative study of the unpaid cultural manager
Supervisor (Arcada):	Elisabeth Öhman
Commissioned by:	-
<p>Abstract:</p> <p>The goal of this thesis is to get a better understanding of the circumstances and reasons why cultural managers work unpaid in the free field, and thus identify features that are specific to such work. The study is based on two research questions: <i>Why do cultural managers work unpaid?</i> and <i>What special features are typical of unpaid work in the free field?</i> The research area is bounded to the unpaid work in the free field and does not include the compulsory internships that are part of the cultural management education or volunteer work. The aim of the thesis is to reveal the real situation about cultural managers working conditions today and to inspire further research on the topic.</p> <p>The thesis is a qualitative study. The method is implemented with electronic questionnaires and interviews with cultural managers who have worked unpaid. The material for the theoretical part of the thesis is collected from professional literature, especially studies about the free field and about cultural managers working conditions. The theoretical part of the thesis deals with the circumstances that have led to cultural managers working unpaid.</p> <p>The results of the study provides a comprehensive picture of unpaid work in the free field and are compiled as statements based on the material gathered from the questionnaires and interviews. Unpaid work is mostly done in short-term projects alongside one's main work and most cultural managers work unpaid at the beginning of his career for the chance to work with tasks typical for a manager. The reasons to working unpaid are many, but lies especially in the cultural managers desire to develop their network of contacts, knowledge, skills and work experience to build a career but also the cultural managers passion for the profession. For cultural managers the content of the work is more important than the financial compensation and therefore they choose to work unpaid on projects that have limited financial resources. The survey shows that unpaid work is a common way for cultural managers to develop within their profession.</p>	
Keywords:	cultural manager, unpaid work, free field, project-based work, passion, professional identity
Number of pages:	55
Language:	Swedish
Date of acceptance:	16.12.2014

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Kulttuurituotanto
Tunnistenumero:	5004
Tekijä:	Anna-Emilie Lindberg
Työn nimi:	Will work for free: Kvalitatiivinen tutkimus palkattomasta kulttuurituottajasta
Työn ohjaaja (Arcada):	Elisabeth Öhman
Toimeksiantaja:	-
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on ymmärtää paremmin niitä olosuhteita ja syitä miksi kulttuurituottajat työskentelevät palkatta vapaalla kentällä, ja siten tunnistaa ne piirteet, jotka ovat ominaisia kyseiselle työlle. Opinnäytetyön tutkimus perustuu kahteen tutkimuskysymykseen: <i>Miksi kulttuurituottajat työskentelevät palkatta?</i> ja <i>Mitä erityispiirteitä palkattomalla työllä on vapaalla kentällä?</i> Tutkimusalue on rajoitettu palkattomaan työhön joka tapahtuu vapaalla kentällä ja ei sisällä kulttuurituottajan koulutukseen kuuluvia harjoittelujaksoja tai vapaaehtoistyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on avata kulttuurituottajien todellista työtilannetta sekä innostaa aiheen jatkotutkimukseen.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Menetelmä toteutetaan sähköisillä kyselylomakkeilla ja haastatteluilla, vastaajina kulttuurituottajia, joilla on kokemusta palkattomasta työstä. Työn teoriaosuuden materiaali perustuu tietokirjallisuuteen, erityisesti tutkimuksiin vapaasta kentästä ja kulttuurituottajan työtilanteesta. Teoreettinen osa käsittelee niitä olosuhteita, jotka johtavat kulttuurituottajien palkattomaan työhön.</p> <p>Tutkimuksen tulokset tarjoavat kattavan kuvan palkattomasta työstä vapaalla kentällä ja kyselylomakkeiden ja haastattelujen pohjalta on koottu väitteitä palkattomasta työstä. Palkaton työ toteutuu enimmäkseen lyhytaikaisissa hankkeissa, päätoimisen työn rinnalla. Useimmat kulttuurituottajat työskentelevät palkattomasti uransa alussa, jotta he saisivat työskennellä tyypillisissä tuottajatehtävissä. Syitä palkattomaan työhön on monia, mutta erityisesti kulttuurituottajan halu kehittää oma kontaktiverkostoaan, tietojaan, taitojaan ja työkokemuksiaan jonka avulla tuottaja rakentaa uransa, mutta myös kulttuurituottajan intohimo ammattiaan kohtaan. Kulttuurituottajille työn sisältö on tärkeämpää kuin työn rahallinen korvaus, jonka takia tuottajat työskentelevät palkatta hankkeissa, joissa on pienet taloudelliset resurssit. Tutkimus osoittaa, että palkaton työ on kulttuurituottajille yleinen tapa kehittää uransa.</p>	
Avainsanat:	kulttuurituottaja, palkaton työ, vapaa kenttä, projektityö, intohimo, ammatti-identiteetti
Sivumäärä:	55
Kieli:	ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	16.12.2014

INNEHÅLL

1	INLEDNING	8
1.1	MÅLSÄTTNING OCH SYFTE.....	9
1.2	MATERIAL OCH METOD.....	10
1.3	AVGRÄNSNINGAR.....	11
1.4	CENTRALA BEGREPP.....	12
2	DET OAVLÖNADE ARBETETS OMSTÄNDIGHETER	14
2.1	DET FRIA FÄLTETS SMÅ EKONOMISKA RESURSER.....	14
2.2	KULTURPRODUCENTEN PÅ DET FRIA FÄLTET.....	18
2.2.1	<i>Kulturproducentens ekonomiska ersättning</i>	20
2.3	KULTURPRODUCENTENS UNGA YRKESIDENTITET.....	21
2.4	PASSION FÖR KULTUR.....	22
2.4.1	<i>Kulturproducentens passion för sitt arbete</i>	22
2.4.2	<i>Harmonisk och obsessiv passion</i>	23
3	UNDERSÖKNING	25
3.1	PILOTUNDERSÖKNINGEN.....	25
3.2	DET ELEKTRONISKA FRÅGEFORMULÄRET OCH INTERVJUERNA.....	27
3.3	ANALYS.....	28
4	RESULTAT	29
4.1	DEFINITION AV OAVLÖNAT ARBETE.....	29
4.2	UTBILDNING, TID OCH PLATS.....	30
4.3	ARBETSSITUATION.....	31
4.4	ANSTÄLLNING OCH ARBETSUPPGIFTER.....	32
4.5	ORSAKER TILL ATT ARBETA OAVLÖNAT.....	34
4.6	PASSION FÖR KONST.....	36
4.6.1	<i>Harmonisk och obsessiv passion</i>	38
4.7	FÖR- OCH NACKDELAR MED OAVLÖNAT ARBETE.....	40
4.8	PÅVERKAN PÅ YRKESIDENTITETEN.....	43
4.9	FRAMTIDSSYN OCH UTVECKLINGSIDÉER.....	43
5	SAMMANFATTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER	46
5.1	TANKAR OM FRAMTIDEN.....	50
6	AVSLUTNING	51

KÄLLOR	53
BILAGOR	56
Bilaga 1 Pilotundersökningens elektroniska frågeformulär	
Bilaga 2 Det elektroniska frågeformuläret på svenska	
Bilaga 3 Det elektroniska frågeformuläret på finska	

FIGURER

FIGUR 1 Det fria fältets aktörer och deras relation till varandra	s. 15
FIGUR 2 Kulturproducentens minimilönsrekommendation beroende på arbetsuppgift	s. 20
FIGUR 3 Min post i gruppen <i>Suomen kulttuurituottajat</i> på www.facebook.com för att få svar i pilotundersökningen	s. 26

“When it comes to art, money is an unimportant detail. It just happens to be a huge unimportant detail.”

Iggy Pop

1 INLEDNING

De flesta kulturproducenter arbetar oavlönat i något skede, speciellt i början av sin karriär (Halonen 2011 s. 55). Det har också jag gjort. Under min studietid var jag med i ett projekt där jag arbetade oavlönat eller för en liten projektbaserad lön. Från första början var det klart att alla i projektet arbetade på samma villkor, d.v.s. att alla skulle få en lika stor andel var av det som blev kvar av det beviljade understödet efter det att produktionskostnaderna betalats. Slutligen arbetade jag med projektet i över två år och för detta fick jag en ersättning som motsvarade lönen för en månads heltidsarbete. För de som gjorde konstnärligt arbete var projektet en chans att uttrycka sig själva utan gränser. Jag valde att arbeta med projektet för att jag ville få erfarenhet av att arbeta som en kulturproducent. Det var helt klart att arbetsgruppens andra medlemmar fick sin motivation av sin passion för sin konstform och projektets innehåll, men för mig var det svårt att hitta motivationen till sena nätter med understödsansökningar eller bokföring. Jag märkte snabbt att detta arbetssätt inte passade mig och jag kände mig inkompetent då jag inte hade vad som krävdes, nämligen den där kraften att som kulturproducent jobba utan ersättning. Fastän jag ansåg att projektet var intressant och meningsfullt, räckte det inte som motivation för att arbeta oavlönat. Erfarenheten väckte mitt intresse för att bättre förstå de kulturaktörer som väljer att arbeta med små ekonomiska resurser och de drivkrafter som ligger bakom detta. Titeln till examensarbetet har inspirerats av tiggarnas skyltar med texten *will work for food*, dvs. kan arbeta med mat som ersättning.

I århundraden har man hört talas om konstnären som gör allt för sin konst - som drivs av sin passion och lever fattigt om inte någon rik mecenat tagit konstnären under sina vingar. Dessa konstnärer finns ännu idag. Som tur är har samhället utvecklat andra sätt för konstnärer att kunna livnära sig. Förutom ny finansiering, har konstnärer idag också en ny kollega, nämligen kulturproducenten. Kulturproducentens uppgift är att stöda konstnären och sköta de uppgifter som möjliggör konstnärens arbete: att ge konstnären chansen att fokusera på det konstnärliga och inte behöva använda sin tid till administration, ekonomi eller marknadsföring. Om konstnären motiveras av passion, vad är det som motiverar kulturproducenten? Min fråga är denna: Vad är det som driver kulturproducenten att arbeta oavlönat?

Vad är orsaken till att kulturproducenter, konstens förmedlare, arbetar oavlönat? Hur ser dessa oavlönade arbetsförhållanden ut och vad krävs för att kunna arbeta oavlönat? Det är vad jag var intresserad av att få reda på. I mitt examensarbete har jag först undersökt de omständigheter som ligger bakom kulturproducenternas oavlönade arbete. Sedan har jag redogjort för orsakerna till att kulturproducenter arbetar oavlönat och definierat de särdrag som är typiska för oavlönat arbete. Detta examensarbete baserar sig på två forskningsfrågor: *Varför arbetar kulturproducenter oavlönat?* och *Vilka särdrag är typiska för oavlönat arbete på det fria fältet?*

1.1 Målsättning och syfte

Målsättningen med detta examensarbete är bättre förstå de omständigheter kring och orsaker till att kulturproducenter arbetar oavlönat på det fria fältet. Jag har ämnat undersöka varför kulturproducenter i så stor utsträckning arbetar oavlönat och identifiera särdrag eller teman som är specifika för sådant arbete.

Syftet med denna undersökning är att genom att kasta ljus över detta fenomen kunna inspirera till fortsatt forskning kring ämnet och att examensarbetet öppnar ögonen för den verkliga arbetssituationen för kulturproducenter idag. Speciellt tror jag att kulturproducentstuderanden kan ha nytta av arbetet: examensarbetet kan användas som ett sätt för kulturproducentstuderanden att bekanta sig med de arbetsomständigheter som råder, speciellt på det fria fältet.

1.2 Material och metod

Metoden för examensarbetet är kvalitativ undersökning. I min teoretiska del har jag forskat kring de omständigheter som lett till att kulturproducenter arbetar oavlönat. Genom min egen undersökning har jag velat få mer personliga svar på frågan varför kulturproducenter själva anser att de arbetar oavlönat eller varför de valt att arbeta oavlönat. Målet med undersökningen var också att få beskrivningar av det oavlönade arbetets natur.

Materialet i den teoretiska delen har jag samlat från facklitteratur, speciellt artiklar och utredningar kring ämnet. Jag har också använt mina egna erfarenheter som kulturproducent. Under de senaste tio åren har det gjorts en hel del utredningar om det fria fältet och dess aktörer, se t.ex. Oinaala & Ruokolainen 2013. Tyvärr hanterar materialet oftast konstnärer och nämner inte speciellt kulturproducenter. I mitt examensarbete har jag använt detta material för att försöka också tolka kulturproducentens situation. Katri Halonen har forskat mycket i utvecklingen av kulturproducentens yrke och arbetssituation. Halonens utredningar utgör en bas för en stor del av detta examensarbete. Jag har också använt examensarbeten som handlar om kulturproducentens arbetssituation i Finland.

Jag har genomfört min kvalitativa undersökning genom elektroniska frågeformulär och intervjuer. Jag har byggt upp ett elektroniskt frågeformulär med enbart objektiva, öppna frågor kring oavlönat arbete och skickat ut det till 22 personer som arbetat oavlönat som kulturproducenter. För att nå mina respondenter och för att få en bättre överblick över mängden personer som arbetar avlönat eller med små ekonomiska resurser, gjorde jag en pilotundersökning i form av ett elektroniskt frågeformulär med några korta frågor. Av de 90 personer som svarade på frågeformuläret hade 89 personer arbetat oavlönat och av dessa anmälde 22 stycken sitt intresse att delta i fortsatt undersökning. Jag valde att skicka ut mitt kvalitativa frågeformulär till alla som var intresserade, eftersom jag ville få så många svar som möjligt.

Jag fick svar av tio stycken kulturproducenter. Av dessa valde jag att kontakta sex för intervjuer med följdfrågor kring frågeformulär. Jag utförde fyra personliga intervjuer och en parintervju. Jag har valt dessa personer, dels på grund av deras erfarenhet av

oavlönat arbete, dels för att de alla hade olika personliga uppfattningar om oavlönat arbete. Alla respondenter hanteras anonymt i denna undersökning.

Kvalitativ undersökning möjliggör personliga förklaringar och beskrivningar som ger både djup och bredd åt ämnet, och därför har jag valt denna metod. Målet med den kvalitativa undersökningen har varit att få reda på kulturproducenternas egna känslor och tankar (Merriam 1994 s. 86). Av allt detta material har jag sedan gjort en analys av hur kulturproducenters oavlönade arbete ser ut på det fria fältet.

Jag har valt att använda mig av ett elektroniskt frågeformulär eftersom jag ville ha svar av så många personer som möjligt och att undersökningen skulle vara så objektiv som möjligt. Då svaren är färdigt nerskrivna i tabeller är det lättare för mig att få de svar jag behöver, dvs. hitta likheter och skillnader mellan svaren, och urskilja teman som kan undersökas noggrannare. Examensarbetet är en tolkande studie, då jag kommer att redovisa mina resultat genom att jämföra svaren med varandra och utveckla teorier på basen av materialet jag fått av undersökningen (Merriam 1994 s. 41).

1.3 Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa mitt ämne till kulturproducenter som arbetar på det fria fältet. Orsaken till detta val är att oavlönat arbete oftast förekommer under omständigheter som inte styrs av vissa lagar och regleringar, vilket har varit det fria fältets öde (Björkqvist 2011 s. 15-16). I min kvalitativa undersökning har jag avgränsat oavlönat arbete till att inte innefatta kulturproducentutbildningens obligatoriska praktiker eller volontärarbete. Oavlönat arbete är arbete man utgör som en professionell kulturproducent, men som man inte får ersättning för - arbetsuppgifter som man skulle få kompensation för vid en annan anställning. Allt arbete som man inte får skälig ersättning för definierar jag som oavlönat arbete.

1.4 Centrala begrepp

Kulturaktör:

Person, institut eller förening som är aktiv inom en kulturform på ett professionellt och sakkunnigt sätt (Arbetsförmedlingen 2014).

Fria fältet:

Det fria fältet i Finland definieras som den kulturverksamhet som sker på tredje sektorn men inte lyder under teater- och orkesterlagen, dvs. inte får årlig statsandel. (Björkqvist 2011 s. 15)

Projektbaserat arbete:

Anställning för ett specifikt projekt eller uppdrag för en kortare tid (Wikipedia 2014). På kulturfältet användes begreppet för att förklara en anställning som varar under den tid som projektet är igång. Anställningen har oftast inte klara tidsramar, utan arbetet sker då det krävs.

Projektbaserat arvode:

Ett arbetsförhållande med produktionsbaserat arvode innebär att man blir lovad en helhetslön för sitt arbete i ett projekt. Det spelar ingen roll hur mycket tid man använder för att utföra arbetet, summan är densamma: lönen baserar sig på en arbetsuppgift, inte arbetstiden. Produktionsbaserat arvode är därför oftast en mycket mindre summa pengar än om man skulle göra arbetet baserat på timlön. Om man då räknar de arbetstimmar man använder på ett arbete och det arvode man får, gör man mycket av arbetet oavlönat. (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 12)

Oavlönat arbete:

Oavlönad: inte avlönad (Svensk Ordbok 1999)

I detta examensarbete använder jag oavlönat arbete som ett begrepp för sådant arbete man borde få ersättning för men där denna uteblir. Oavlönat arbete är inte volontärarbete eller praktik som är en del av en utbildning.

Passion:

Passion är en stark känsla för något; ett ämne eller en aktivitet man värderar och använder mycket tid och möda på. Latinska ordet för passion är *passio* och betyder lidande. (Vallerand & Houliort 2003) I detta examensarbete fokuserar jag specifikt på passionen för konst eller att arbeta med konst.

Kompetens:

"Egenskapen att uppfylla de formella kraven" (Svensk Ordbok 1999)

I detta examensarbete använder jag begreppet kompetent kulturproducent för en person som genomgått yrkeshögskoleutbildningen i kulturproducentkap eller har en stor erfarenhet av arbetet och därmed har behörighet att fungera som en professionell kulturproducent.

Yrkesidentitet:

Yrkesidentiteten beskrivs med de kompetenser och egenskaper som identifierar ett specifikt yrke. Dessa kompetenser och egenskaper bör vara allmänt erkända och respekterade och yrkesuppgifterna bör ha en samhälls- eller yrkesbetydelse. Genom t.ex. en yrkeshögskoleutbildning kan kunskaper och färdigheter utvecklas för att skapa en personlig yrkesidentitet. Yrkesidentiteten bildas personligen och är en personlig uppfattning om det egna yrket som en del av ens identitet. (Räty 1982 s. 46)

2 DET OAVLÖNADE ARBETETS OMSTÄNDIGHETER

I detta kapitel redovisar jag för de omständigheter som påverkar kulturproducentens arbete och lön. Jag kommer att redovisa för det fria fältets små ekonomiska resurser och kulturproducentens typiska arbetsförhållanden på det fria fältet. En annan viktig orsak till oavlönat arbete är kulturproducentens unga yrkesidentitet. Till sist har jag velat diskutera hur passionen för konst påverkar kulturproducentens arbete och arbetsomständigheter.

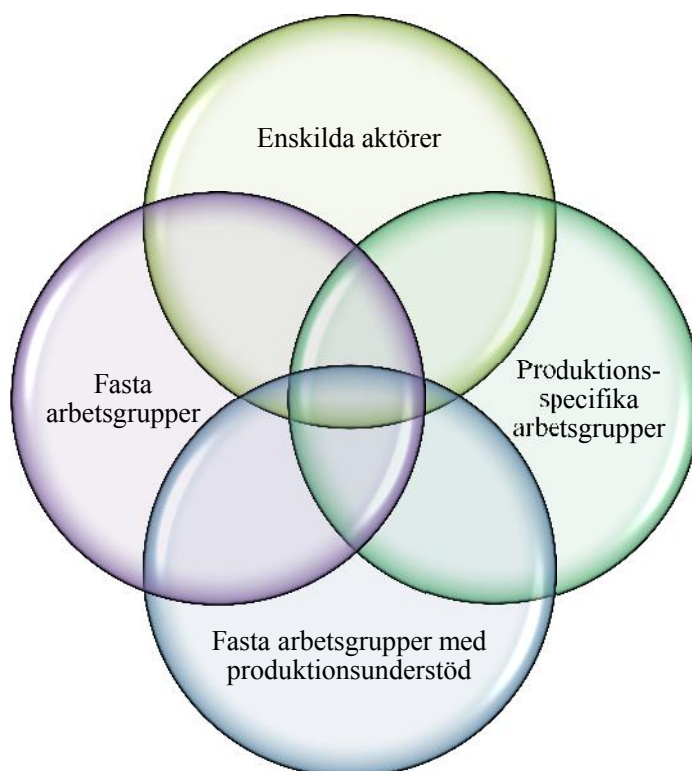
2.1 Det fria fältets små ekonomiska resurser

Att definiera kulturens fria fält är svårt. Begreppet kan avgränsas från annan verksamhet på kulturfältet på många olika sätt, t.ex. om man ser till finansieringssätt, verksamhetens innehåll, arbetssätt eller ideella principer. Eftersom verksamheten på det fria fältet också kan ses som fritidssysselsättning, uppstår frågan om hur man definierar vad som är professionell verksamhet och vad som är hobbyverksamhet på det fria fältet. (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 5) Utgångspunkten för min definition av det fria fältet finns i dess finansieringssätt, eftersom det är det klaraste sättet att skilja det fria fältet från annan kulturell verksamhet. Denna definition är typisk för det finländska fria fältet.

I Finland får viss kulturverksamhet en stor del av sin finansiering från staten i form av en statsandel. Dessa kulturaktörer lyder under teater- och orkesterlagen (3.8.1992/730) och får årligen understöd av staten för sin verksamhet. Den verksamhet på tredje sektorn som inte lyder under teater- och orkesterlagen och alltså inte får en automatisk finansiering från staten utan om och om igen måste ansöka om verksamhets- och produktionsunderstöd kan definieras som kulturens fria fält. (Björkqvist 2011 s. 15-16) Aktörerna på det fria fältet arbetar med mycket mindre resurser än de som får statsandelar och upplever en osäkerhet som kulturaktörer med statsandel inte behöver känna av. Finansieringsmodellerna för produktioner på det fria fältet kan vara varierande, men en förenande faktor för alla tycks ändå vara att det är svårt att skapa stabila och långvariga arbetsförhållanden (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 40).

Statistikcentralens Kulturstatistik från 2013 beskriver kulturaktörens arbetsförhållanden på det fria fältet som mångfaldiga. Man kan fungera som företagare, frilansare, arbetstagare eller fri yrkesutövare och arbeta på heltid, deltid, visstid eller till och med fritid samt ha många av dessa roller samtidigt. (Kulttuuritilasto 2013) Arbetsmarknaderna i Finland har ändrats från att sätta stor tyngd på fasta och långvariga arbetsplatser till en osäker arbetsatmosfär med kortvariga och splittrade anställningar. Dessa otypiska arbetsförhållanden blir allt vanligare, speciellt inom det fria fältet. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011 s. 9)

På det fria fältet arbetar såväl enskilda aktörer och produktions specifika arbetsgrupper som fasta arbetsgrupper och fasta arbetsgrupper som får produktionsunderstöd. Oftast arbetar en och samma person i många av dessa arbetsgrupper, antingen efter varandra eller samtidigt. Alla dessa former går då in i varandra och bildar det aktiva fria fältet. Den ena existerar inte utan den andra. I figur 1 nedan kan man se hur de olika arbetsgrupperna alla ligger i relation till varandra och hur de tillsammans bildar det fria fältet. (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 8-9)



Figur 1. Det fria fältets aktörer och deras relation till varandra (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 9).

I Cupores kartläggning för omständigheterna för aktörer på det fria fältet intervjuades 16 professionella arbetsgrupper (Oinaala & Ruokolainen 2013). Kartläggningen redovisade speciellt aktörernas ekonomiska omständigheter. Resultaten visade att arbetsmöjligheterna är splittrade, eftersom det oftast anställs aktörer skilt för olika projekt och anställningarna är projektbaserade istället för fastanställningar. På basis av intervju svaren var den vanligaste lönen för projektbaserat arbete projektbaserat arvode. Då man fick ersättning för en arbetsuppgift istället för sin arbetstid, uppstod genast oavlönat arbete. Detta sker eftersom arbetsuppgifterna kräver mera tid än man förväntat sig eller att arvodet inte från första början inte är överens med arbetsmängden. I medeltal ansågs det att ca 50 % av allt arbete genomförs oavlönat. Man kan få ekonomisk ersättning för ett deltidsarbete men man arbetar ändå på heltid. (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 38-42)

Det fria fältet kännetecknas alltså av kortvariga projekt med små ekonomiska resurser - inte de bästa förutsättningarna för en stabil och ekonomiskt givande karriär. Därför hittas oftast orsaker till att arbeta på det fria fältet inte i ekonomisk vinst, utan i just det vad fältet är, fritt. Det kan handla om ett val att vara fri från att arbeta under de regleringar teater- och orkesterlagen ställer (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 9) eller friheten i att själv kunna välja vad man arbetar med. Att välja när man arbetar, var man arbetar, hur man arbetar och vem man arbetar med. (Björkqvist 2011 s. 16-17)

På det fria fältet har man friheten att välja vem man arbetar med, då det är viktigt att man arbetar med *bra typer*. Då man ansöker om en arbetsplats räcker det inte bara med kompetenser och arbetshistoria, utan ens personlighet är också viktig. (Nikoskinen 2010 s. 42) Mycket på kulturfältet sker via personliga kontakter och det är viktigt hur man uppfattas av andra. Så väl framgångar som motgångar diskuteras på fältet. De kontaktnät du bygger upp omkring dig och lyckas upprätthålla är livsviktiga för din karriär. Kontaktnäten är svåra att få utan att vara aktiv och arbeta på kulturfältet. Elina Nikoskinen har forskat kring kulturproducenternas sysselsättning åren efter att de utexaminerats från Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hennes resultat visar att en av största anledningarna till anställning efter examinationen är ens personliga kontaktnät. Hela 32,2% av respondenterna hade fått anställning tack vare sina kontakter. (Nikoskinen 2010 s. 39-40) Då man på det fria fältet lätt kan välja vem man vill arbeta med, blir dessa personliga kontakter allt viktigare.

Då man arbetar på det fria fältet är det viktigt att arbetets innehåll har en betydelse för arbetsgruppen. Kulturaktörer strävar efter att arbeta med sådana produktioner som speglar ens egna tankar. Det fria fältets arbete "kännetecknas av osjälviskhet, kallelse och respekt för konstens egenvärde" (Halonen 2009 s. 185). Friheten att få välja *vad* man arbetar med handlar oftast om ens ideologiska principer. Man gör ett medvetet val att ha en personlig anknytning till det man arbetar med, då arbetet också har ett större värde än den ekonomiska ersättningen. Produktionerna på det fria fältet har ofta specifika mål: målet kan vara att möta en specifik publik eller att hantera ett ämne som är personligt viktigt. Innehållet i det egna arbetet fungerar som motivation att orka fortsätta arbeta med små resurser. (Kokkonen et al. 2002 s. 11) Målet med arbetet är mer ideologiskt än ekonomiskt.

Den ekonomiska situationen är kulturfältets största hot. Då ekonomiska resurser minskar i hela samhället, minskar också konsumtionen av kultur som också automatiskt minskar arbetsmöjligheterna för kulturaktörer. (Nikoskinen 2010 s. 12) Det fria fältet erbjuder ett stort konstutbud, speciellt inom huvudstadsregionen. Detta utbud produceras med väldigt små resurser. (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 40) Timo Kukkasmäki (2004 s. 85) poängterar i sin handbok för kulturverksamhet den betydelse fria fältets verksamhet har för kulturens kreativa utveckling i Finland. Det är här man förväntar sig att innovationer och nya idéer, som påverkar hela samhället, skall skapas. (Kukkasmäki 2004 s. 85) Är detta ett krav på professionella kulturaktörer att arbeta under dåliga omständigheter? Det verkar finnas en förväntan att denna utveckling sker på kulturaktörernas bekostnad. För att kulturfältet skall kunna utvecklas och innovationer födas borde de ekonomiska utgångspunkterna försäkras (Björkqvist 2011 s. 12).

Små ekonomiska resurser skadar det kreativa arbetet. Istället för att utveckla innovationer och kreativiteten måste man producera konst som säljer, som publiken betalar för. (Heiskanen et al. 2005 s. 123-124) Om de ekonomiska resurserna inte höjs, kan utvecklingen av det fria fältet stanna upp. Om arbetet på det fria fältet görs på fritiden och oavlönat, kommer detta inte att ses som ett fält för professionella konstnärer eller kulturproducenter. Betyder detta då att de som arbetar på det fria fältet för att de valt att arbeta med något de brinner för inte anses vara professionella kulturaktörer? (Halonen 2004 s. 47)

2.2 Kulturproducenten på det fria fältet

På 2000-talet har kulturaktörens arbetsförhållanden blivit allt mer ostabila. Situationen på arbetsmarknaden kännetecknas av osäkerhet, splittring och låg inkomstnivå, då kulturaktören balanserar många arbetsförhållanden samtidigt. Det är på ens eget ansvar att sammanfläta de olika arbetsförhållandena till en lönsam helhet. Oftast måste man också arbeta utanför det egna fältet för att säkra en inkomst. (Kulttuuritilasto 2013 s. 197)

Projektbaserat arbete anses vara en typisk arbetsform för kulturproducenter. Arbetsförhållandena är kortare och samtidigt, då arbetstagaren själv har ansvaret för sin egen sysselsättning och tidsplanering. (Halonen 2011 s. 55) Halonen beskriver kulturproducenter med många samtidigt arbetsgivare som portfolioarbetare (portfoliotyöntekijä). Sådant arbete kan ses som en frihet att välja eller tvång att ta allt. Samtidigt som man har friheten att välja vilka projekt man vill jobba med och när, har man ett tvång att hitta tillräckligt många projekt för att få tillräckligt med lön för att klara sig - vilket ofta betyder att man inte har råd att vara kräsen vid valet av arbete. Speciellt i början av sin karriär har kulturproducenten inte råd att tacka nej till alltför många projekt, fastän de alla skulle vara oavlönade. (Halonen 2009 s. 184-187)

Valet att arbeta på det fria fältet betyder för kulturproducenten att man ofta arbetar ensam och med ansvar för stora områden. Då man i institutioner kan dela upp produktionsuppgifterna mellan flera personer, finns det inte resurser för detta på det fria fältet. Hela produktionsansvaret faller ofta på en person, kulturproducenten. De krävande uppgifterna speglas ändå inte i den ekonomiska ersättningen eller tidsramen man får för arbetet. (Björkqvist 2011 s. 11-18) De få fasta arbetsförhållanden som finns inom arbetsgrupper på det fria fältet gäller oftast den person som sköter om produktionsuppgifterna (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 38). Detta baserar sig på att produktionsuppgifterna sträcker sig över en mycket längre tid än det konstnärliga arbetet: finansiering måste ansökas långt innan produktionen börjar och rapporter måste ännu göras efter att produktionen är över. Denna anställning är ändå oftast bara på deltid, eftersom man inte har råd att betala för mera arbetstid (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 38).

Kulturaktörer dras till det fria fältet för den frihet och flexibilitet fältet erbjuder. Friheten att kunna arbeta med olika projekt man själv är intresserad av är ändå en romantiserad bild av realiteten. Kulturproducenter som arbetar som frilansare tycker att friheten oftast inte är värd osäkerheten och den låga ekonomiska ersättningen. För att arbeta med sådana projekt måste man leva med stressen av att konstant söka efter nya arbetsmöjligheter för att tjäna tillräckligt med pengar. (Halonen 2005 s. 59) Björkqvist anser att den livsstil som det fria fältets arbetsförhållanden kräver är inte hållbar, eftersom man inte har en säkerhet som stadiga arbetsrutiner och en stadig lön ger. Att arbeta under dessa premisser under en längre tid kan påverka en på ett negativt sätt (Björkqvist 2011 s. 12). Kulturproducenter som har en heltidsanställning är allmänt nöjdare än kulturproducenter som har många anställningar samtidigt (Halonen 2005 s. 20).

För många konstnärer är det personliga arbetsstipendier som möjliggör arbetet på det fria fältet (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 41). För kulturproducenter är detta problematiskt, eftersom de flesta fonder och stiftelser bara beviljar arbetsstipendier till personer som gör konstnärligt arbete (se t.ex. Svenska Kulturfonden 2014). Koneen Säätiö beviljar månatliga arbetsstipendier för konstnärer. I deras anvisningar antyder de att löner för de som inte gör konstnärligt arbete i produktioner (som t.ex. kulturproducenten) skall inkluderas i ansökningens övriga kostnader. (Koneen Säätiö 2014) Då en konstnär beviljas ett arbetsstipendium för ett år, kan hen tryggt arbeta med olika projekt på det fria fältet utan att oro sig över sina inkomster. För kulturproducenter finns inte en sådan möjlighet, utan inkomsterna måste komma från de produktionsunderstöd olika projekt beviljas. Det betyder att kulturproducenternas ekonomiska ersättning inte kan garanteras förrän understöden är beviljade, då kulturproducentens arbete redan hållit på länge.

Kulturproducentens anställningar baserar sig på deadlines, och man bör vara redo att arbeta så länge som det krävs för att arbetet skall bli klart i tid. Planerade arbetstimmar räcker inte till, men det finns ändå inte ekonomiska resurser för att få ersättning för överskridande arbetstimmar. Att göra en del av arbetet oavlönat tycks vara ett av yrkets krav. (Hänninen 2011 s. 5) För kulturproducenter är det svårt att räkna ut hur tidskrävande olika jobb är. Viktiga telefonsamtal och möten med arbetsgrupper äger rum då de måste och oftast inte på planerad arbetstid. Detta leder till en nästan osynlig gräns mellan arbete och fritid, eftersom man ibland måste arbeta på fritiden.

2.2.1 Kulturproducentens ekonomiska ersättning

Kulturproducentens lön kan växla från ingenting till vad som helst. Fackorganisationen för konst- och kultursektorn TAKU rf har tillsammans med Akavas specialorganisationer sammanställt minimilönsrekommendationer för kompetenta kulturproducenter. Enligt rekommendationen borde en kulturproducent i huvudstadsregionen få en minimilön på 2147€ – 2412 € för heltidsarbete från och med 1.10.2014. Summan på skalan beror på kulturproducentens arbetserfarenhet och då arbetet blir mera krävande borde lönen stiga, som man kan se i figur 2. (Minimilönsrekommendation 1.6.2014 – 31.3.2016 s. 4-5) För kulturproducentens är det bra att det finns svart på vitt vad man borde få i lön och därmed också kan kräva en ordentlig lön. Akavas specialorganisationer publicerade 2011 en utredning som visar att kulturaktörer i genomsnitt ändå får en lön som är cirka 500€ mindre än andra löntagares i Finland. (Akavan Erityisalat 2011 s. 4-5) Detta visar att lönen ännu bara är en rekommendation, som inte många beaktar eller har råd att ta i betraktande.

Minimilöner 1.10.2014

Minimilönerna höjs fr.o.m 1.10.2014 med 5 % nivåförhöjning och 20 euros allmän förhöjning.

I Huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla)

Utförande uppgifter	2 147 € – 2 412 €
Expertuppgifter	2 804 € – 3 309 €
Krävande expert-/ledaruppgifter	3 608 € – 4 253 €

II Övriga Finland

Utförande uppgifter	2 044 € – 2 297 €
Expertuppgifter	2 670 € – 3 152 €
Krävande expert-/ledaruppgifter	3 268 € – 3 851 €

Figur 2. Kulturproducentens minimilönsrekommendation beroende på arbetsuppgift. (Minimilönrekommendation 1.6.2014 – 31.3.2016 s. 5)

2.3 Kulturproducentens unga yrkesidentitet

I Utbildning- och kulturministeriets utredning *Vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantaminen* (2011 s. 23) föreslås att konstnärer bör få utbildning i producentkunskaper för att förbättra sin framgång på det fria fältet. Kulturproducenten har helt lämnats bort från denna formel. Jag undrar om detta handlar om att man inte känner till kulturproducentyrket eller helt enkelt inte förstår att arbetet kräver en helt skild utbildning? För mig är det oroväckande att Utbildning- och kulturministeriet inte känner igen och heller inte uppmärksammar kulturproducentyrket i detta sammanhang. Det är inte bara Utbildning- och kulturministeriet som inte talar om kulturproducenten, utan många har svårt att begripa vad en kulturproducent egentligen gör och förstår därför inte heller varför arbetet är så krävande (Hänninen 2011 s. 6). Det kan vara svårt att värdesätta ett yrke man inte förstår.

Första yrkeshögskoleutbildningen i kulturproducentkap startade i Finland år 1998 vid Humanistinen ammattikorkeakoulu. Senare började andra yrkeshögskolor också med ett liknande utbildningsprogram. År 2004 standardiserades utbildningen till att ha samma krav vid alla yrkeshögskolor. (Halonen 2004 s. 17) Utbildningen, som den ser ut idag, är cirka tio år gammal. I jämförelse med andra yrken kan man säga att kulturproducentens yrke ännu söker sin form och är i stadig utveckling. Eftersom yrkesidentiteten är så ung, leder det till att regleringar om anställningar, arbetsförhållanden och speciellt löner är oetablerade och okända. (Nikoskinen 2010 s. 23) Detta påverkar hur och om kulturproducenter anställs.

Osäkra och ostabila arbetsförhållanden påverkar kulturproducentens yrkesidentitet. Att samtidigt hantera olika arbetsförhållanden med olika arbetsuppgifter kräver speciella kunskaper. Kulturproducentens arbetsuppgifter kan variera stort beroende på projekt, vilket betyder att producenten konstant måste identifiera om sin roll, beroende på vilket projekt man för tillfället håller på med, och vara färdig att ändra den i nästa stund. (Halonen 2009 s. 184-185)

Kulturproducentens okända och oklara yrkesidentitet kan påverka lönen, eftersom arbetsgivaren möjligen inte känner igen kulturproducentens kompetenser eller utbildning

och därför definierar arbetsuppgifterna och deras betydelse på ett felaktigt sätt (Hänninen 2011 s. 46). Yrkesidentiteten baserar sig inte längre på en specifik titel eller yrke, utan man bevisar sin kompetens med sin arbetserfarenhet. Detta innebär både framgångar och motgångar. Man har själv ansvaret för att utveckla sin yrkesidentitet och öppna dörrar till nya arbetsmöjligheter. (Nikoskinen 2010 s. 21)

För kulturproducenter i början av sin karriär är ett arbete med lägre lön men stort innehållsvärde (dvs. arbetsbeskrivningen innehåller de kompetenser kulturproducenten är utbildad till) dyrbarare än en bra lön. Erfarenheten och utvecklingen av ens yrkesidentitet är mer värd. (Nikoskinen 2010 s. 46) Drygt hälften av kulturproducentstuderanden arbetar inom kulturbranschen vid sidan om sina studier. Det är lättare att ta emot korta och sämre ersatta anställningar då man ännu studerar, eftersom det finns ett så stort behov av att få arbetserfarenhet. (Nikoskinen 2010 s. 36) Genom att utveckla sina kompetenser och vidga sina kontaktnät har man ett bättre utgångsläge när man söker anställning. Detta kan vara en orsak till varför kulturproducenter tar emot oavlönade arbeten.

2.4 Passion för kultur

2.4.1 Kulturproducentens passion för sitt arbete

Kulturproducenternas arbete baserar sig på deras intresse eller passion för att producera kultur. Kulturproducenter känner en sorts kallelse till sitt arbete, på samma sätt som konstnären har en kallelse till sin konstform. Kulturproducenten har dock inte ett lika dant förhållande till konst som konstnären. Konstnären ser sin konst som en livsstil, medan kulturproducenten ser sitt arbete först och främst som ett arbete. Ofta är kulturproducenten inte bekväm med att gränsen mellan arbete och fritid är otydlig. (Hänninen 2011 s. 41-42)

Kulturproducenter måste ofta kämpa mellan valet att tjäna pengar och att arbeta med projekt som verkar innehållsmässigt intressanta och värdefulla (Halonen 2009 s. 184). Då man är intresserad av och känner en passion för det man gör, orkar man bättre. När man är passionerad för det man gör vill man också göra det bra. Man vill utveckla sin

personliga potential. Detta kan vara en orsak till att man låter arbetstimmarna rinna ut över fritiden. (Hänninen 2011 s. 41-42)

Speciellt på det fria fältet kännetecknas kulturaktörerna av den passion de har för sitt arbete. Man väljer att arbeta med projekt, vilkas innehåll är intressanta och man har passion för. Motivationen till arbetet kommer från den passion man har för innehållet och den ekonomiska ersättningen har inte en lika stor betydelse. (Kokkonen et al. 2002 s. 11) Kreativt skapande är en tillfredsställelse i sig själv (Oinaala & Ruokolainen 2013 s. 26). Känslan av att producera något betydelsefullt är viktig. Att arbeta med sin passion kan anses vara ett privilegium och leder till att man kanske inte kräver en ordentlig ersättning för arbetet eftersom arbetet i sig själv är givande (Plettner-Saunders 2014).

2.4.2 Harmonisk och obsessiv passion

Robert J. Vallerand och Nathalie Houliort (2003) har forskat i hur passion påverkar arbete. I deras text *Passion at work* poängterar de att arbete är en central del av människans liv; arbete är en del av människans identitet. Därför är det också logiskt att utveckla en passion för sitt arbete. Då man är passionerad av sitt arbete är passionen inte att tjäna pengar, utan passionen riktas till innehållet i arbetet och en stark vilja att få göra sitt arbete. Skribenterna anser att arbete kan bli en passion genom att man värderar sitt arbete högt och man gör arbetet till en betydelsefull del av sin identitet och personlighet. (Vallerand & Houliort 2003 s. 175-179)

Vallerand och Houliort anser att det finns två olika sorters passion för arbete: harmonisk passion och obsessiv passion. Största skillnaden mellan de två typerna av passion är kontrollen. *Harmonisk passion* är en intern vilja att göra den aktivitet man är passionerad av, medan *obsessiv passion* är ett internt tvång att göra något man är passionerad av. Då man har en harmonisk passion för en aktivitet eller ett ämne har man en stor motivation och vilja att göra aktiviteten och vill ge en personlig tillägnan till aktiviteten. En harmonisk passion kontrolleras av den passionerade personen och personen väljer själv att göra aktiviteten. Därmed påverkar passionen inte andra delar av ens liv på ett negativt sätt. Passionen är en viktig del av ens liv, men den tar inte över personens hela liv.

Passionen är en del av ens identitet man gillar och värdesätter. (Vallerand & Houliort 2003 s. 175-178)

Obsessiv passion handlar också om att göra något man gillar. Skillnaden gentemot harmonisk passion är att obsessiv passion sker av ett tvång. Personen kontrollerar inte sin egen passion utan passionen kontrollerar personen. Man är beroende av passionen och passionen tar över ens liv. Det finns en obalans mellan passionen och andra delar i ens liv, då passionen tar över största delen av ens tid. Detta handlar inte bara om att göra själva aktiviteten man är passionerad av, utan också att den upptar ens tankar hela tiden och man har svårt att fokusera på annat. Då man är obsessivt beroende av sitt arbete kan man inte föreställa sig ett liv utan arbetet. (Vallerand & Houliort 2003 s. 178)

Om valet att göra arbetet till en passion är autonomt, dvs. har skett av egen fri vilja, så blir arbetet en harmonisk passion. Man har en passionerad vilja att göra sitt arbete och gör arbetet för arbetets skull, inte för de fördelar man får från det (t.ex. ekonomisk ersättning). Den mentala kompensationen av ens arbete är stor. En harmonisk passion för arbetet påverkar ens arbete och liv positivt; harmonisk passion för arbetet leder till bättre anpassningsförmåga samt bättre hantering av stress. Man har en kontroll över sitt liv och sin passion och man väljer själv när man arbetar. Personer som har harmoniska passioner är autonoma. (Vallerand & Houliort 2003 s. 179-185)

Om arbetet blir en passion genom yttre faktorer (kontroll, press mm.), förvandlas arbetet till en obsessiv passion. Då arbetet är en obsessiv passion, kan arbetet skapa ångest och andra negativa känslor. Man är så beroende av sitt arbete att man känner ett konstant tvång att arbeta och skuld om man inte gör det. Arbetet styr ens liv och det blir ingen tid för annat. Personer som har en stor vilja att höra till en gemenskap och har lätt att underkasta sig kontroll och regler har lättare att utveckla sin passion till obsessiv. (Vallerand & Houliort 2003 s. 179-182) Personer som är passionerade av sitt arbete, antingen harmoniskt eller obsessivt, mår mentalt bättre på sin arbetsplats än de som inte är passionerade av sitt arbete (Vallerand & Houliort 2003 s. 189)

3 UNDERSÖKNING

3.1 Pilotundersökningen

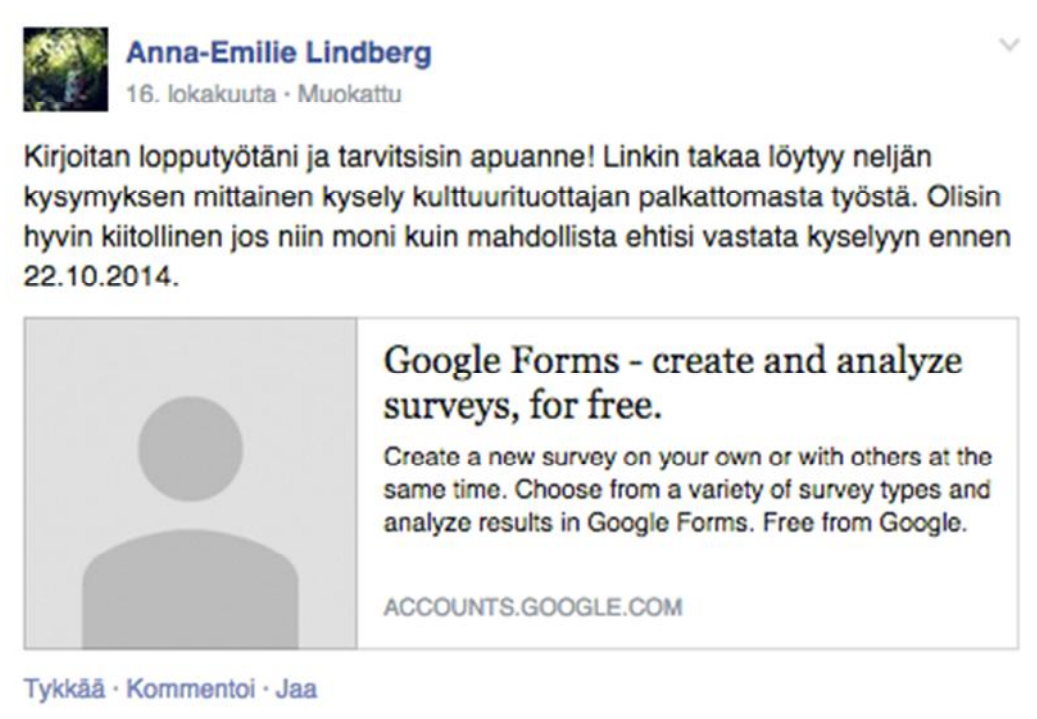
För att hitta mina respondenter och för att få en bättre överblick över mängden personer som arbetar avlönat gjorde jag först en pilotundersökning. Pilotundersökningen gick ut på att jag skapade ett elektroniskt frågeformulär i Google Drive med fyra korta frågor med ja-nej svar. Min tanke bakom pilotundersökningen var att nå kulturproducenter som arbetat oavlönat och som skulle vara intresserade av att svara på mera frågor kring ämnet. Frågorna i formuläret var följande:

1. Har du arbetat oavlönat som kulturproducent?
2. Har du arbetat som kulturproducent i projekt där lönens storlek berott på hur mycket understöd projektet beviljas?
3. Skulle du kunna tänka dig arbeta som kulturproducent med projekt där det inte skulle kunna garanteras någon sorts ersättning för ditt arbete?
4. Är du intresserad av att svara på mer frågor kring ämnet? Om ja, lämna dina kontaktuppgifter här.

Jag publicerade frågeformuläret på internetsidan Facebook.com, i en stängd grupp under namnet *Suomen kulttuurituottajat*, som beskrivs som ett forum för alla kulturproducenter i Finland. Formuläret var på engelska, eftersom gruppen har medlemmar med varierande modersmål. Sociala medier fungerar som ett bra forum för kulturproducenter inom det fria fältet, eftersom användningen är gratis och synligheten stor. I Mirva Haltia-Holmbergs examensarbete (2013 s. 13-15) analyseras sociala medier som kulturproducenters arbetsverktyg och enligt undersökningen använde 91 % av alla respondenter sociala medier som ett arbetsverktyg, varav 97 % använde Facebook. Därför ansåg jag att detta var ett bra sätt att nå kulturproducenter.

Under nio dygn hade jag fått 90 svar på formuläret. Då jag satt upp frågeformuläret hade gruppen 848 medlemmar, varav en bråkdel är aktiva användare av gruppen. Av 90 informanter svarade 89 stycken att de arbetat oavlönat som kulturproducent och av dem

var det 52 stycken kulturproducenter som ansåg att de skulle kunna arbeta oavlönat i framtiden. Dessa antal kan ändå inte förväntas vara ett realistiskt omdöme gällande alla kulturproducenter i Finland, eftersom svarsprocenten på frågeformuläret var bara lite på 10,5%. Då jag satte upp länken till frågeformuläret skrev jag också att frågeformuläret handlar om oavlönat arbete (se figur 3), som troligen styrt just de personer som arbetat oavlönat att svara på formuläret. Detta betyder att pilotundersökningens resultat troligen inte är stämmer överens med verkligheten.



Figur 3. Min post i gruppen Suomen kulttuurituottajat på www.facebook.com för att få svar i pilotundersökningen.

Pilotundersökningen gav mig motivation att fortsätta med min undersökning eftersom den bevisade att kulturproducenter arbetar oavlönat och också vill göra det i framtiden. Till följande ville jag få svar på *varför* kulturproducenter arbetar oavlönat och hur oavlönade anställningar ser ut. Av alla informanter som hade arbetat oavlönat anmälde 22 stycken att de var intresserade av att svara på mer frågor kring ämnet. Dessa blev mitt urval för den egentliga undersökningen, som utfördes genom ett elektroniskt frågeformulär och intervjuer.

3.2 Det elektroniska frågeformuläret och intervjuerna

Av de 90 personer som svarade på frågeformuläret i pilotundersökningen anmälde 22 stycken av de kulturproducenter som arbetat oavlönat sitt intresse att delta i fortsatt undersökning kring ämnet. Därmed hade jag nått mitt urval av respondenter för min fortsatta undersökning, eftersom jag ville få information av personer som tidigare arbetat oavlönat, och genom deras svar och personliga beskrivningar av arbetets natur bättre förstå orsakerna till att de arbetat oavlönat. Som metod för min undersökning har jag valt att använda ett elektroniskt frågeformulär och intervjuer.

Jag skapade frågeformuläret i Google Drive som jag sedan skickade ut via e-post till respondenterna. Pilotundersökningens frågeformulär var på engelska men i den fortsatta undersökningen valde jag att göra frågeformulären skilt på finska och svenska, eftersom jag ville undvika att det skulle ske några missuppfattningar i texten. Frågeformuläret innehöll bara öppna frågor, då mitt mål var att jag skulle få så personliga och beskrivande svar som möjligt. Jag ville nå kulturproducenternas egna åsikter kring oavlönat arbete.

Frågorna i frågeformuläret baserade sig på examensarbetets teoretiska referensram, men speciellt har jag varit intresserad av att veta kulturproducentens personliga åsikter och känslor angående oavlönat arbete. Frågeformuläret finns som bilaga till examensarbetet på både svenska och finska (se bilaga 2 och 3). Jag började med att fråga respondenten hur hen själv definierar oavlönat arbete. Därefter fanns det frågor om de särdrag som varit specifika för respondentens oavlönade arbete, som t.ex. deras arbetssituation, utbildning och fält då de arbetade oavlönat. Sedan gick jag in på mer personliga frågor om orsaker till varför respondenterna arbetat oavlönat och vad de fått ut av att arbeta oavlönat, samt vad de ansåg var för- och nackdelarna med att arbeta oavlönat. Till sist frågade jag ännu om respondenterna i framtiden skulle kunna tänka sig arbeta oavlönat och varför.

Av de 22 kulturproducenter som erhöll det elektroniska frågeformuläret var det tio som svarade. Respondenterna hade tolv dygn på sig att svara på enkäten. Mängden svar kan

verka liten, men eftersom alla frågor var öppna och respondenterna hade varierande erfarenheter och svar, har jag ändå fått mycket varierande information. Eftersom undersökningen är kvalitativ, är målet att samla personliga erfarenheter och känslor (Merriam 1994 s. 86), då mängden svar var bra.

Av svaren kunde jag genast se några klara mönster för oavlönat arbete. Jag valde att kontakta respondenterna för intervjuer, eftersom jag ville få en djupare inblick i deras syn på och erfarenheter av oavlönat arbete. Jag ville speciellt få mer information om respondenternas passion för sitt yrke och vilken sorts passion det handlade om. Jag har gjort fyra personliga intervjuer via e-post och telefonsamtal samt en parintervju för att få svar på de följdfrågor som svaren på frågeformuläret väckte. Materialet från intervjuerna har använts speciellt i kapitlet om passion.

3.3 Analys

Materialet från det elektroniska frågeformuläret och intervjuerna har analyserats systematiskt. Genom systematisk analys kan svaren i frågeformulären samlas i olika kategorier, då man kan bilda olika teman kring problemet (Holme & Solvang 1991 s. 142). I följande kapitel redovisar jag mina resultat från undersökningen. Jag belyser resultaten med citat från materialet. I den sammanfattande analysen diskuterar jag resultaten och granskar dem kritiskt samt formulerat påståenden kring de särdrag som är typiska för kulturproducenternas oavlönade arbete.

4 RESULTAT

I detta kapitel har jag sammanställt de svar jag fått då jag samlat in material för undersökningen om kulturproducenternas oavlönade arbete på det fria fältet. Materialet har sammanställts från både det elektroniska frågeformuläret och intervjuerna.

4.1 Definition av oavlönat arbete

Som första del i det elektroniska frågeformuläret skulle respondenten definiera vad hen anser att oavlönat arbete är. Detta gjordes för att få en bättre bild av vad som respondenten kategoriserar som oavlönat arbete och därmed bättre förstå respondentens kommande svar. De flesta respondenter definierade oavlönat arbete på samma sätt som man gjort i detta examensarbete. Respondenterna ansåg att oavlönat arbete är arbete man inte får lön för: att utöva ett yrke man är utbildad till utan att få lön för det; att utföra ett arbete som man i ett annat arbetsförhållande skulle få betalt för; att ha samma arbetsuppgifter och ansvarsområden som de som får lön för sitt arbete; jobb som man allmänt förstått borde få lön för men inte får. En av respondenterna ansåg oavlönat arbete också handlar om att utbyta tjänster.

Arbete som jag inte får något betalt för. Jag definierar också oavlönat arbete med att en person gör en tjänst för en annan som sedan betalar tillbaka arbetet med en tjänst. Exempel: Person A lånar ut en ljudanläggning som han hjälper till att sätta upp åt person B. Person B hjälper till att ljussätta person A's föreställning

Största skillnaden mellan definitionerna var ändå att en del respondenter ansåg att praktik eller volontärarbete också räknas till oavlönat arbete, då resten av respondenterna ansåg att praktik och volontärarbete inte räknas som oavlönat arbete. Det handlade om vad man definierar som lön. Jämför dessa två respondenters definitioner:

Personen gör arbete som motsvarar ens utbildning som en ansvarig anställd, som har t.ex. en egen arbetsstation eller specifika arbetsuppgifter, utan att få någon sorts ersättning för sitt arbete. Skillnaden mellan oavlönat arbete och volontärarbete är just dessa specificerade arbetsuppgifter och ansvar att sköta uppgifterna. Skillnaden mellan oavlönat arbete och praktik är att man inte får någon sorts ersättning av oavlönat arbete (jämför studiepoäng, Kelas dagspenning).

Oavlönat arbete är arbete man inte får lön för. Till lön räknas inte dagstraktament, studiepoäng, kilometerersättningar, lunchsedlar eller gratisbiljetter.

4.2 Utbildning, tid och plats

I frågorna kring de omständigheter som kulturproducenterna hade gjort oavlönat arbete kom det fram att alla respondenter hade gjort oavlönat arbete under tiden av sina studier i kulturproducentskap. Fastän alla gjort oavlönat arbete vid sidan om sina studier så växade åldern då respondenten arbetat oavlönat från 19 år till 41 år. Eftersom största delen av oavlönat arbete skedde under studietiden, betyder det också att respondenternas utbildningsnivå varierat beroende på hur långt deras studier framskridit. Man kan ändå säga att alla arbetade oavlönat i början av sin karriär som kulturproducent. Två av respondenterna hade arbetat oavlönat med kulturproduktionsuppgifter redan innan sina studier i kulturproducentskap och också fortsatt med att arbeta oavlönat efter studierna. En tredjedel av respondenterna hade arbetat oavlönat efter examination och fortsatt att arbeta oavlönat under hela sin karriär, då man arbetat oavlönat som en kompetent kulturproducent. Dessa respondenter använde ordet *hobby* då de beskrev sitt oavlönade arbete.

Mitt eget yrke har jag haft som ett hobby under hela mitt vuxna liv.

Jag har arbetat oavlönat med projekt under mitt första, andra, tredje och fjärde studieår, så min utbildningsgrad har varierat och min yrkesskicklighet har utvecklats i samtid med dessa.

19–26 – under hela min karriär har jag gjort små jobb oavlönat, "rakkaudesta lajiin".

Då man frågade på vilken sektor av kulturfältet kulturproducenterna hade arbetat oavlönat, svarade största delen av respondenterna att de arbetat oavlönat på det fria fältet eller tredje sektorn eller på båda. En liten del hade också arbetat oavlönat på privata sektorn. En av respondenterna hade arbetat oavlönat på offentliga sektorn, men detta handlade om en praktik som tillhörde hans utbildning. När man läste vidare i respondenternas svar, kunde man ändå se att olika personer definierar det fria fältet och tredje sektorn på olika sätt, eftersom olika respondenter hade gjort liknande arbeten men ansåg att de arbetat på olika sektorer. Examensarbetets definition av det fria fältet passar in på de flesta arbeten som respondenterna beskrivit att de gjort på tredje sektorn.

Eftersom alla respondenter hade arbetat oavlönat under sin studietid, var det mycket logiskt att de flesta också arbetat oavlönat på samma ort som de studerat på. Några hade också arbetat utanför studieorten, då de arbetat med evenemang som har ett specifikt

läge årligen. Flesta respondenter hade arbetat oavlönat i huvudstadsregionen, några i Åbo och en i Seinäjoki, alla orter där man kan studera kulturproducentskap vid en yrkeshögskola.

4.3 Arbetssituation

Från frågeformuläret framkom att oavlönat arbete oftast sker vid sidan om en huvudsaklig syssla, vare sig det var studier eller ett avlönat arbete. Största delen av respondenterna studerade samt hade ett avlönat arbete och arbetade vid sidan om dessa oavlönat. Det avlönade arbetet var oftast ett mindre stimulerande arbete på ett annat fält och utfördes bara för den ekonomiska ersättningen. Då hade oavlönat arbete valts för arbetets innehåll, som var viktigt för ens utbildning och fortsättning inom kulturbranschen.

För det mesta har jag varit studerande då jag arbetat med oavlönade projekt. Vid sidan av skolan har jag gjort andra än egna fältets avlönade arbeten för att kunna försörja mig själv.

För de respondenter som redan utexaminerats var oavlönat arbete inte oftast ett val, utan ett måste. Oavlönat arbete var för en av respondenterna den enda möjligheten att arbeta och hållas aktiv då hen var arbetslös. En annan respondent arbetade oavlönat ofrivilligt då hen fått en deltidsanställning, men arbetsuppgifterna och arbetsmängden krävde heltidsarbete. Respondenten beskrev att hen nog har ett avlönat arbete på fältet, men att en fjärdedel av arbetet sker oavlönat.

Åren 2000-2008 huvudsaklig arbetstagare, med oavlönade perioder på grund av understödsperioder samt oavlönade arbetstimmar (lönen räckte t.ex. 20 arbetstimmar/vecka, arbetade 40 timmar/vecka). Åren 2008-2011 studerande utan stöd, oavlönat arbete speciellt vid Turku2011-projektet (som man inte kunde få som studiepoäng) bland annat understödsansökningar, samarbetsförhandlingar 2008-2010, 2011 avlönat nästan hela året, rapportering i december oavlönat. Efter året 2011 på nuvarande deltidsarbete lönen för 20 h/vecka, arbete 45 h/vecka.

4.4 Anställning och arbetsuppgifter

I frågeformuläret skulle respondenterna beskriva typen av anställning och naturen av projektet de arbetat oavlönat med. Respondenten skulle också redovisa för de arbetsuppgifter hen hade haft i produktionen. Allt oavlönat arbete som beskrevs förverkligades som projektbaserat arbete. Projekten var i allmänhet små och hade liten finansiering. De flesta hade arbetat oavlönat både på heltid och på deltid, beroende på i vilket stadium produktionen var. Ingen hade arbetat oavlönat endast på heltid, om praktik inte räknas med. Bland respondenterna svarade en tredjedel att de arbetat oavlönat i små projekt där ingen fick lön för sitt arbete. Två av respondenterna hade arbetat med projekt som hade projektbaserat arvode, då man fick lön om projektet fick tillräckligt med finansiering. En av respondenterna arbetade med projektbaserat arvode på heltid, men fick lön bara för deltid.

Musikproduktion: liten förening, litet evenemang, inte råd att betala lön till någon.

Deltidsarbetare och mer intensivt kring evenemangsperioderna, i slutändan så mycket att jag hade dåligt samvete ifall jag inte direkt efter att jag kommit hem från "det riktiga jobbet" satte mig ner och jobbade med allt det andra.

Mest oavlönat arbete gjordes vid evenemangsproduktion. Som konstform hade respondenterna gjort mest oavlönat arbete inom scenkonst. Hälften av respondenterna beskrev oavlönat arbete som frivilligt arbete. Andra respondenterna nämnde inte frivillighet. Här kanske det handlar om att frivilligheten tolkas på olika sätt. För de flesta kan man tolka svaren om ett frivilligt arbete till att betyda välgörenhetsarbete, medan det för andra kan tolkas som ett eget val att arbeta med projektet. Som ett frivilligt arbete beskrevs t.ex. att hjälpa kompisar, som två av respondenterna förklarade sitt oavlönade arbete. Typiskt för denna sort av oavlönat arbete var att arbetet skedde under en kort tid och intensivt, som t.ex. under ett evenemang. Många respondenter beskrev orsaken till att arbetet var oavlönat att de hjälpte till att starta nya projekt eller att hjälpa artister att komma igång. Oavlönat arbete skedde då projektet inte ännu fått någon finansiering.

Ofta deltids lön för heltidsarbete. I regel projektarbete på det sättet att basverksamheten (t.ex. stödarbete för lagstadgad integrering) genomförs med projektfinansiering.

T.ex. att hjälpa scenkonstgrupper, band eller konstprojekt (fjärde sektorn) att komma igång. Välgörenhetsarbete. Projekt, var man får lön om man får understöd. Att hjälpa kompisar i talkoanda.

Jag har aldrig gjort en stor helhet, t.ex. ett helt projekt, oavlönat [...] Några gånger har jag hjälpt några band att komma igång utan lön, så att jag skulle få lön av provisionen från framtida spelningars inkomster.

Resultaten visar att de flesta som arbetat oavlönat har arbetat med likadana producentuppgifter som de har vid avlönade anställningar. Arbetet innehöll typiska producentuppgifter, som koordinering, marknadsföring, kommunikation, ekonomi mm. Några av arbetsuppgifterna har också beskrivits som *skitjobb*, då arbetet oftast varit under evenemang baserat på volontärarbete och man arbetat som en hjälpreda. Baserat på svaren är de typiska arbetsrollerna vid oavlönat arbete antingen produktionsassistent eller huvudsaklig producent, då man fungerat som den enda personen med ansvar för alla produktionsuppgifter. Vare sig man fungerat som assistent eller huvudsaklig producent har oavlönat arbete alltid innehållit någon sort av egna ansvarsområden.

I bästa fall (enda) producent, som t.ex. med de tidigare nämnda banden eller liknande projekt. Någon gång bara som en hjälpreda (t.ex. hjälpa till på evenemangsdagen).

Sekreterar- och ekonomiansvarigas jobb för en förening, typiska producentuppgifter, marknadsföring, löneräknare och -betalare, värdinna för gäster, planera program och evenemang, ansöka om understöd osv

Respondenterna har haft olika åsikter angående hur bunden man bör vara till en oavlönad anställning. Svaren varierar från totala motsatser, då en del anser att man inte skall vara bunden av oavlönade arbetsplatser och att man skall kunna lämna arbetet om man så vill. Andra delen anser att fastän man inte har ett skriftligt avtal, har man en moralisk skyldighet att slutföra arbetet, speciellt då ens beslut påverkar de andra som arbetar för projektet. Orsaken till den sistnämnda handlar ofta om att man som kulturproducent haft ansvaret för alla produktionsuppgifter och om man skulle lämna projektet så skulle inte det konstnärliga teamet klara av dessa uppgifter. Om man inte utförde sitt arbete så blev t.ex. löner obetalda. De flesta respondenter ansåg att man ändå hade en större frihet att själv bestämma när man gjorde sina arbetsuppgifter än vid avlönat arbete.

Till stor del så kunde jag nog bestämma när, var och hur jag jobbade bara jag mötte deadlines i tid. Känslan av att inte kunna lämna projektet kom mer ur det facto att det är pissigt att lämna konstnärer i "sticket" (man kan inte direkt lita på att de klarar av det administrativa uppgifterna). Som producent var det jag som satt på all okonstnärlig information och hade ansvar över dem, så att bara lämna gruppen/inte göra sina uppgifter kändes inte möjligt. Detta arbetsupplägg lade å sin sida även mycket press på mig i o m att det inte fanns någon annan i gruppen som kunde sköta mina uppgifter.

Jag kände mig inte bunden av någon annan, utan mera av mig själv, av mitt eget samvete. Jag tycker att man startar ett projekt så gör man det till slut. Däremot så är det så att man gör det då när det passar, om man inte har lust så gör man det inte.

Alltid när jag börjat med ett oavlönat projekt har jag genast sagt att jag hjälper så mycket jag kan och hinner och jag hoppas jag är av nytta. Men jag binder mig inte till oavlönade projekt.

För de flesta respondenter var det ändå viktigt att göra sitt arbete väl: om man bestämmer sig för att vara med i ett projekt skall man också vara det ända till slutet. Oavlönat arbete var på samma sätt en chans att visa vad man går för som ett avlönat arbete skulle ha varit.

Om jag tagit emot ett oavlönat jobb så försöker jag förhålla mig till det som vilket som helst annat jobb. Jag vill också göra det, eftersom det handlar så mycket om rykte och kontakter på den här branschen att sen om man gör ett oavlönat arbete dåligt så kanske man inte blir tillfrågad i framtiden till något annat heller.

4.5 Orsaker till att arbeta oavlönat

Då respondenterna skulle beskriva varför de valt att arbeta oavlönat hade respondenterna mycket olika svar och oftast mer än en orsak till att arbeta oavlönat. Det fanns några orsaker som nästan alla respondenter var ense om. Den mest allmänna orsaken till att arbeta oavlönat var för att få nya kontakter. Speciellt för dem som var i början av sin karriär var orsaken till oavlönat arbete att lära känna människor inom kulturbranschen och att bygga upp ett kontaktnät. Då man frågade vad respondenterna fick ut av att arbeta oavlönat var nya kontaktnät också det vanligaste svaret, (i 8 av 10 fall). Tack vare nya kontakter via oavlönat arbete hade man också fått nya arbetsmöjligheter samt rekommendationer som lett till framtida anställningar.

Andra orsaker som speciellt var viktiga för kulturproducenter i början av sin karriär var att få nya kompetenser och kunskaper samt arbetserfarenhet. Oavlönat arbete hade för några respondenter varit den enda möjligheten att få jobba inom kulturbranschen i början av karriären. Därmed kunde man få in den värdefulla arbetserfarenheten på sin CV för att i framtiden kunna söka avlönat arbete. Många respondenter ansåg också att kompetenser, kunskaper och arbetserfarenhet var det bästa de fick ut av att arbeta oavlönat.

En av respondenterna ansåg också att utan oavlönat arbete skulle hen inte ha kommit så långt i sin karriär.

Att öka erfarenheter och kontaktnät samt att bekanta sig med olika arbetssätt, handlingsmönster och värderingar. Speciellt under studietiden ser ett bra oavlönat arbete i en uppskattad organisation eller arbetsposition bättre ut på CV:n än t.ex. ett mindre viktigt avlönat arbete på ett annat fält.

Jag har fått rekommendationer av arbetsplatserna och några projekt har gett upphov till nya projekt. Mina kontaktnät har vuxit våldsamt och utan dessa oavlönade arbeten skulle jag knappast ha möjlighet att fortsätta på branschen, på grund av att mina kompetenser och kontakter troligen skulle vara knappa.

För personer som redan kommit vidare i sin karriär men också för studeranden var orsaken till oavlönat arbete deras intresse för arbetets innehåll. Produktionens ämne eller arbetssätt kunde vara speciellt intressant eller betydelsefullt. Många av respondenterna talar också om möjligheten att få vara om med om något nytt som en stor motivation att arbeta med projekt oavlönat. Potentialen i vad projektet kan växa till var lockande. Att arbetet varit meningsfullt tog också respondenter upp som en positiv sak de fått ut av att arbeta oavlönat. Också själva passionen för att producera kultur i allmänhet kan vara orsaken till att ta emot ett oavlönat arbete. Tre av respondenterna gav som orsak till att arbeta oavlönat bland annat sin passion för arbetet; det finska uttrycket ”rakkaudesta lajiin” användes mycket, som kan på svenska tolkas som kärleken till konsten. Man kan se att en del av respondenterna helt klart brinner för det de gör och kallar arbetet för en passion. En av respondenterna beskrev att orsaken till att arbeta oavlönat finns i att man njuter av sitt arbete och att man kan sitt arbete bra.

Först och främst för att få erfarenhet och ut av genuint intresse till konceptet i fråga och för att få vara med att bygga upp något helt nytt (start up), men ju längre tiden gick och det inte blev bättre ekonomiska förutsättningar så blev arbetet allt mer stressigt och tog mer än vad det gav. Dock kändes det i det skedet som att jag inte kan säga upp mig och lämna projektet i sticket, vilket ledde till att jag stannade kvar lite "för länge" och det tog till slut på min hälsa. Och sist men inte minst: för ett trovärdigt tillägg i CV: n.

Att få erfarenhet samt nya, bra kontakter. Att uppehålla känslan av att arbetet är viktigt – att man får vara med i fast något experimentellt eller nytt, som ännu inte kan fungera som levebröd.

Passion för att göra kultur, att njuta av att man har kompetenser, känslan av delaktighet, gemenskap, någon måste ju göra jobbet...

Orsaker till oavlönat arbete hittades också i kulturproducentens eget intresse att göra välgörenhetsarbete och att känna sig delaktig. Oavlönat arbete utfördes för att arbetet

ansågs vara roligt och att man via det oavlönade arbetet fick ta del av en gemenskap. För två respondenter var orsaken till oavlönat arbete att aktivera sig själv, då en av respondenterna hade varit arbetslös och en annan gav som orsak att hellre arbeta oavlönat än att inte arbeta alls.

Det handlar väl om att man har hittat något som man tycker är roligt att hålla på med och då vill man göra det så mycket som möjligt oavsett om man får betalt eller inte. I mitt fall handlar det om att jag vill jobba med teater.

En av respondenterna tog också upp stressfriheten med att arbeta oavlönat som en orsak.

När man arbetar oavlönat kan man också ofta ta det lugnt; då kan man inte kräva resultat. Det räcker om man gör sitt bästa. Det känns ofta bra.

Då respondenterna frågades vad de fått ut av att arbeta oavlönat var svaren ofta i överensstämmelse med de orsaker varför de valt att arbeta oavlönat. De positiva förväntningarna hade alltså uppfyllts i en ganska hög grad bland respondenterna. För några kulturproducenter hade oavlönat arbete ändå gett något de inte förväntat sig. Detta skedde i både gott och ont.

Erfarenhet, kunskap och färdigheter samt kontakter och många lärdomar både om mig själv som privatperson men också om hurudan jag är som yrkesutövare. I slutändan ändå mer gott än ont, fastän jag i slutskedet hade kommit till en punkt där allt kändes skit/meningslöst och orättvist.

Man fick/får vara med i intressanta projekt, känsla av gemenskap och delaktighet. Mångsidiga arbetsuppgifter kräver konstant inläring och att ta reda på saker. Utmaningar ökar intresset.

4.6 Passion för konst

Eftersom ordet passion kan tolkas på olika sätt och ämnet är mångfaldigt, har materialet till denna del samlats via intervjuer med sex av tio av de respondenter som svarat på det elektroniska frågeformuläret. Därmed har jag undvikit de missförstånd som kunde ha uppstått om frågorna varit en del av frågeformuläret. Alla respondenter ansåg inte att de har en passion för sitt yrke eller känner ett kall för att jobba som kulturproducent (1 av 6 respondenter). De flesta ansåg ändå att de hade en passion för sitt yrke. För en del hade passionen funnits där hela livet, och man hade studerat till kulturproducent för att kunna arbeta med sin passion. Skillnaden mellan dem som var passionerade av sitt arbete och

de som inte var det var klar: inställningen och engagemanget till yrket var mycket olik beroende på om man var passionerad för sitt arbete eller inte. Jämför dessa respondenters förhållande till sitt arbete.

Ett kall är detta yrke inte för mig. Jag tänkte på ett fält jag ville börja arbeta på och sökte mig till en utbildning som skulle bidra till att uppnå detta. Jag stötte på utbildningen i kulturproduentskap av en slump. Jag njuter av olika produktioner, några är mer meningsfulla än andra, men jag känner ingen verklig passion för yrket.

Jag känner ett kall till mitt yrke. Det känns som om jag har gjort detta i en eller annan form sedan jag varit 5 år gammal. Jag har alltid gillat att ordna fester och sådant. Detta arbete känns väldigt naturligt för mig och kall är nog ett bra ord att beskriva det.

Respondenterna som var passionerade för sitt arbete som kulturproducent var också passionerade för de arbeten de arbetade oavlönat med. För dessa respondenter var det ett krav att vara passionerad för ett projekt för att kunna arbeta oavlönat med det. En orsak till att arbeta oavlönat var också att man därmed fick möjligheten att arbeta med det man är passionerad för.

Jag kände passion för ett konstverk eller konstform. Det var specifikt passionen för arbetet som fick mig att arbeta oavlönat.

Jag anser att det är väldigt viktigt att det erbjuds olika kulturformer och att det t.ex. på teaterfältet erbjuds annat än musikalerna och underhållning. Också att olika publikerna möter teater och upplever dess magi. Jag anser också att jag kan påverka att en marginal konstform, performans- och scenkonst, kännedom ökas bland människor.

Passionen för ett projekt gjorde arbetet mera meningsfullt för respondenterna. För hälften av respondenterna var ett arbete med betydelsefullt innehåll mera viktigt än en ekonomisk ersättning. Men fastän arbetet gav kulturproducenten något mera än en lön, ersatte denna känsla inte en ekonomisk ersättning. En respondent ansåg att hen nog var passionerad för sitt arbete, men att hen inte ville kalla yrket ett kall, eftersom ordet kall för respondenten kändes som en orsak till att inte få en ekonomisk ersättning.

Jag vet inte, jag har blivit lite allergisk mot ordet kall, för att man har jobbat så mycket som skådespelare och med skådespelare och det är det där "Det är ett kall, så det är inte så viktigt om man tjänar pengar". Det är bullshit, det är jätte viktigt att man tjänar pengar.

Därför kände också en del av respondenterna att de måste välja mellan att arbeta med projekt de är passionerade för och att arbeta projekt som ger en ekonomisk ersättning.

Detta handlade ändå bara om de kulturproducenter som kände en passion för en särskild konstform och inte yrket i allmänhet. För de kulturproducenter som var mer passionerade för sitt yrke än projektets konstnärliga innehåll, så fanns det inte ett behov att göra detta val.

Hittills har jag inte tackat nej till ett projekt som jag skulle ha varit helt super passionerad för, men inte fått betalt för eller tvärtom, att jag inte skulle ha tagit något arbete som jag inte är passionerad för. Det har inte varit så svartvitt. Såklart måste man lite välja så att ekonomin går ihop. Eftersom jag som producent inte har så mycket att göra med den konstnärliga delen, så ser mitt jobb ändå ungefär likadant ut i olika projekt och det är det som jag tycker om att göra.

Jag måste definitivt välja! Jag är konstant i en situation var pengarna inte räcker till och jag måste försvara mina beslut för min bland annat min make och mina föräldrar.

Efter mina tre år på det oavlönade arbetet var jag tvungen att välja. Det fanns helt enkelt inte möjlighet för mig mera att ge mer (arbetsinsats, passion, intresse) åt projektet då det ändå tog mer av mig (tid bort från mig själv gentemot pengar/erfarenhet osv). Idag känner jag att jag nog kan tänka mig att arbeta med ett projekt som betalar lite mindre framom ett högavlönat arbete, ifall det är något jag verkligen VILL arbeta med. Mitt största och viktigaste mål i arbetslivet är ändå att jobbet skall jag gör ska kännas meningsfullt och givande och att jag ska trivas och ha det roligt på jobbet. Pengar ligger inte högst på listan, och det kan det inte heller vara eftersom jag valt att jobba inom kultur.

I intervjuerna kom det också fram att oavlönat arbete oftast utövas på fritiden, då det inte behöver bli ett val, utan man arbetar med det man är passionerad för på sin fritid alltid då och då, när man har tid.

4.6.1 Harmonisk och obsessiv passion

För att få reda på om de kulturproducenter som är passionerade för sitt arbete hade en harmonisk eller obsessiv passion, måste respondenterna svara på frågor om hur deras passion eller arbete påverkar dem och deras liv. Respondenterna skulle fundera om deras liv kontrolleras av deras arbete eller om deras arbete ligger i balans med andra delar av deras liv, d.v.s. att de kontrollerar sin passion. De skulle beskriva sin tidsanvändning och känslor till det egna arbetet. Av de respondenter som intervjuades ansåg fem av sex att de är passionerade för sitt arbete. Baserat på svaren var det svårt att säga om deras passion var harmonisk eller obsessiv, utan hade oftast faktorer ur båda sorterna.

För en del av respondenterna hade passionen många obsessiva faktorer, så som att arbetet påverkade andra delar av deras liv på ett negativt sätt, som t.ex. deras tidsanvändning

eller att stressen av arbetet gick över på deras nära och kära. Respondenterna kände sig skyldiga om de inte använde mycket av sin tid på sitt arbete. Detta ledde också till att de tänkte mycket på arbetet utanför arbetstid.

Om jag har haft en friare arbetsvecka så får jag en känsla av att jag är lat eller att jag inte har gjort tillräckligt. Jag kan också lätt avboka träffar med vänner för att jag måste arbeta eller så lämnar jag bort motionering för att jag har så mycket jobb. Arbetet påverkar nog på andra delar i mitt liv på ett negativt sätt.

Några respondenter verkade ändå väldigt bekväma med dessa omständigheter kring sitt arbete och att arbetets natur passade deras livsstil.

Jag vet inte riktigt hur man definierar något sådant som arbetstid. Jag arbetar nog nästan dygnet runt, eller jag kan t.ex. skicka epost mitt på natten om jag då kommer på att göra det. Många av mina vänner arbetar på samma fält och många av de jag arbetar med är mina vänner, och därför är det också naturligt att diskussionerna på fritiden behandlar arbete. Jag har provat på att stänga datorn klockan sex och inte mera arbeta efter det och egentligen passade det mig sämre. Jag tycker det är trevligt att starta en arbetsdag med att veta att dessa saker har hanterats redan. Förstås finns det en gräns här också, inte tar jag emot arbetssamtal på julen och ibland har jag också semester, då jag inte arbetar alls. Men det stör inte mig att motta arbetssamtal på en tisdag kväll.

Jag är på det sättet lyckligt lottad, att jag är i ett parförhållande var min make också arbetar långa dagar på tredje sektorn och inte därför förväntar sig att jag borde vara hemma vid ett särskilt klockslag. Framtiden skrämmer mig ändå lite: hur kommer jag att kunna kombinera galna arbetstider med att vara mamma till ett litet barn.

För en del var det klart att passionen tidigare eller i början av karriären haft mera obsessiva symptom, men att man lärt sig att kontrollera sin passion och passionen nu blivit mera harmonisk. För många handlade det om att ha klara arbetstider, så det fanns en tydlig skillnad mellan arbete och fritid. För några respondenter hade det krävts större motgångar för att lära sig en ny inställning till sin passion.

Vid min tidigare anställning led jag av utmattning och måste därför till slut lämna arbetet. Nuförtiden har jag försökt se till att jag inte arbetar för mycket, utan genast om arbetet börjar påverka t.ex. min sömnrhyth, så tar jag ledigt eller gör kortare dagar under en vecka.

Förut gick det (över på andra delar av livet), inte mera idag eftersom jag givit upp alla oavlönade projekt, åtminstone för stunden. Men då det gjorde det kändes det hemskt att jag inte hade en enda ledig stund för mig själv eller mina nära och kära. Det var alltså inte endast jag som led av min förra arbetsituation. Förut fanns det oavlönade arbetet i mina tankar konstant både på jobbet och på fritiden. Idag är jag mycket bättre på att lämna jobbet på kontoret.

Det var jätte svårt när man gick från heltid ner till halvtid, så sade jag att jag jobbar sen tisdag, onsdag och halva torsdag. Då var det jätte jobbigt att inte öppna mailen på måndag och bara kolla. Det är klart man kan bara kolla, men sedan är det alltid något man lika bra kunde svara på när jag ändå kollat och sen går de 20 min. Det är ju bara bort från en, eftersom arbetsgivaren inte då heller märker om arbetet egentligen kräver mera arbetstid. Då gräver en grop till sig själv. Nu har jag verkligen försökt att inte göra arbete utanför arbetstiden.

Fastän man inte skulle vara passionerad för sitt arbete som kulturproducent, kan man se att yrket innehåller obsessiva faktorer. En av respondenterna ansåg att hen inte är passionerad för sitt arbete, men hen hade ändå dåligt samvete om hen inte arbetade hela tiden. Då man arbetar projektbaserat kommer det alltid stunder som kräver mera tid och tanke än vad man skulle ha tid för.

4.7 För- och nackdelar med oavlönat arbete

I frågeformuläret skulle respondenterna beskriva vad de tyckte att för- och nackdelarna med att arbeta oavlönat. Fördelarna gick ganska bra ihop med de orsaker till att arbeta oavlönat som respondenterna beskrivit, men i nackdelarna kom det fram orsaker till varför kulturproducenter inte skulle vilja arbeta oavlönat.

Fördelarna med oavlönat arbete är enligt respondenterna följande (ordnade enligt frekvens, med de vanligaste svaren först):

- att få erfarenheter och bygga på sina kompetenser och kunskaper
- att få nya kontakter
- att få nya arbetsmöjligheter
- möjlighet att arbeta på kulturfältet, då man ännu inte kan få avlönat arbete
- möjlighet att genomföra nya projekt och utveckla fältet
- möjlighet för studeranden att få arbetserfarenhet och kunskap om sitt fält
- att pröva på hur det känns att vara kulturproducent
- att arbeta utan större krav och förväntningar på resultat
- vetorätt: man är inte bunden till arbetet och kan ganska lätt ta sig ur arbetet om det inte passar en
- att utveckla sin yrkesidentitet
- att känna att arbetet man gör är meningsfullt
- ser bra ut på CV:n
- arbete som är baserat på frivillighet är givande

Många respondenter poängterade att fördelarna förvekligas oftast bara då man är i början av sin karriär eller ännu studerar. För att fördelarna skall förvekligas är det också viktigt att man har en annan inkomstkälla, t.ex. studier eller ett avlönat arbete. En av respondenterna påpekade att fördelarna med oavlönat arbete beror på hur länge arbetet håller på.

Det ger många t.ex. studeranden en möjlighet att titta in i projekt och få foten mellan dörren på platser var man inte har någon chans att direkt få en avlönad anställning.

Beror på hur länge man jobbar med oavlönat arbete: Ifall en t.ex. jobbar med ett evenemang under en kort period (under 3 mån) tror jag att det mest finns fördelar med det (erfarenhet, kontakter, kunskap om sig själv och andra osv) men min personliga erfarenhet är ändå den att ifall man jobbar längre oavlönat än ett par månader, måste projektet/arbetet i fråga verkligen ha en större betydelse för en både karriärmässigt och på det personliga planet. En stor roll spelar också arbetstiderna och -mängden (jobbar man ett par timmar/vecka eller månad eller är det ett halv-/(nästintill) heltidsjobb), samt ifall man är tvungen att arbeta med lönearbete vid sidan om eller om man t.ex. är arbetslös eller föräldraledig.

Nackdelarna med oavlönat arbete handlar för det mesta om de följder som orsakas för att man inte får en ekonomisk ersättning av arbetet. Nackdelarna med oavlönat arbete var färre än fördelarna, men hade kanske ett tyngre värde.

- man får ingen ekonomisk ersättning
- då man arbetar oavlönat uppstår en förväntning att andra också skall göra det
- man måste försörja sig på annat håll och arbeta med avlönat arbete utanför fältet
- man måste bolla med många anställningar samtidigt
- för många arbeten samtidigt påverkar arbetseffektiviteten och koncentrationen
- motivationen till arbetet måste finnas i något annat än ersättningen
- arbetstiderna är oregelbundna
- man mår mentalt dåligt för att man känner skyldighet till att göra arbetet

De största nackdelarna med oavlönat arbete är alltså den ekonomiska situationen och dess följder. Arbetets innehåll anses inte ha några nackdelar. Då man inte får lön för sitt arbete måste man försörja sig på andra sätt. Detta betyder att man måste syssla med många saker samtidigt och måste dela sin tid mellan dem, vilket kan vara svårt. En av respondenterna ansåg att det är jobbigt att försöka bolla mellan olika sysslor, då man oftast har mer arbete än man orkar göra. Detta påverkar ens motivation och koncentration, både till det oavlönade arbetet och ens huvudsyssla.

Personliga fördelar finns knappt inte. Inkomsterna måste ändå komma någonstans ifrån då man ofta har mer arbete än vad man orkar göra. Visst kan man se erfarenhet som en fördel, men det betalar tyvärr inte hyran. Speciellt i Helsingfors.

Den konstant svaga personliga ekonomiska situationen tar av ens resurser, att arbeta med många projekt på varandra i det hoppet att man skulle få lön av något av dem. Ibland måste man ta mindre intressanta avlönade arbeten (t.ex. städare, bartender), för att man skulle kunna ha sitt eget yrke som en "hobby". Då man har många arbeten samtidigt minskar en effektivitet och orsakar bl.a. glömska och utmattning.

Över hälften av respondenterna påpekade hur oavlönat arbete på ett negativt påverkar kulturproducentens arbetsomständigheter. Detta ansågs vara en väldigt viktig orsak till att man inte borde arbeta oavlönat. Respondenterna ansåg att så länge det finns någon som går med på att arbeta oavlönat så finns det en förväntning på att andra också gör det. Därmed uppstår det en norm på kulturfältet: kulturproducenter kan anställas oavlönat, fastän de är kompetenta, har stora ansvarsområden och gör sitt arbete på ett professionellt sätt. Det finns många projekt som inte skulle förverkligas utan oavlönad arbetskraft och i dessa projekt förväntas det att man skall arbeta oavlönat. För respondenterna kändes detta som utnyttjande.

Nackdelen är att alltid när någon går med på att göra ett jobb oavlönat, så blir man utan lön och så länge som det finns människor som arbetar oavlönat "lönar" det sig inte att betala för arbetet till någon. Man kunde ändå betala en nominell ersättning för arbetet.

Den allra största nackdelen med att arbeta oavlönat är ju förstås den att man gör en björntjänst åt hela fältet: arbetsgivaren kommer i värsta fall att få den uppfattningen att det alltid finns någon som kan/vill arbeta gratis, vilket sedermera leder till att producentens tjänster inte värderas tillräckligt högt och planeras inte in (ordentligt) i budgeter och verksamhetsplaner. Kulturfältet behöver producenter och det är på vårt ansvar att se till att vi alla får betalt för våra insatser.

Nackdelarna med oavlönat arbete är att folk kan utnyttja en, man inte ses som en riktig arbetstagare med lika rättigheter eftersom man inte får betalt men det förväntas ändå att man gör ett bra jobb.

4.8 Påverkan på yrkesidentiteten

Yrkesidentiteten skapas genom de kunskaper, kompetenser och erfarenhet som yrket kännetecknas av. Av alla respondenter som intervjuades ansåg fem av sex att det oavlönade arbetet hade påverkat deras yrkesidentitet. För en respondent var det svårt att säga, eftersom hen inte ännu visste vad hen egentligen vill jobba med i framtiden. Intressant nog var det samma respondent som anmälde att hen inte anser sig vara passionerad för sitt yrke. Alla de respondenter som ansåg att de hade en passion för sitt yrke, ansåg också att kulturproducentskap är en del av deras identitet och att det oavlönade arbetet förstärkt deras personliga yrkesidentitet. För det flesta hade det oavlönade arbetet förstärkt deras yrkesidentitet, eftersom man måste hitta andra orsaker till att vara med i projektet än ekonomisk ersättning.

Ja, nog har det. Arbetet har förstärkt den känslan att det här är just det jag vill hålla på med.

Definitivt. Det oavlönade arbetet som jag genomförde under tre års tid gav mig mycket erfarenheter och insikter i mitt yrke, så fastän jag inte ekonomiskt tjänade på mitt arbete så förlorade jag ändå inget.

Absolut, kanske också lite mera än avlönade arbeten, eftersom att det måste vara något annat som motiverar en än bara pengar då man arbetar oavlönat. Kanske man sen via oavlönat arbete också hittar det som man på riktigt vill göra.

4.9 Framtidssyn och utvecklingsidéer

Till sist skulle respondenterna skriva om vad de tycker är viktig att tänka på då man då ett arbete är oavlönat och om de själv skulle kunna tänka sig arbeta oavlönat i framtiden. Av tio respondenter ansåg två att de hoppas de kommer att få avlönat arbete och därför inte skulle behöva arbeta oavlönat mera. Lika många respondenter ansåg att de inte kommer att arbeta oavlönat eftersom de är så pass långt inne i sin karriär att de inte skall behöva göra det och för att det är fel att man måste arbeta oavlönat.

Nej. Jag är så långt in i mina studier (sista året) att jag anser att jag inte mera behöver arbeta oavlönat på det fältet jag utbildat mig till. Jag vill inte heller pressa ner prisen för mina kolleger.

Tre respondenter ansåg att de nog skulle kunna arbeta oavlönat i framtiden, beroende på arbetets natur och längd. Dessa faktorer tycks vara de viktigaste då man överväger att

arbete oavlönat. Dessa respondenter ansåg att de ändå alltid prioriterar ett avlönat arbete framför ett oavlönat arbete.

Jag kan tänka mig att arbeta oavlönat (någon dag upp till ett par veckor eller t o m. någon månad) med korta/små projekt, om arbetet inte förutsätter allt för många arbetstimmar (det är ju förstås relativt), om det är frågan om ett välgörenhetsändamål el. dyl. eller om det är något jag själv driver/producerar av eget initiativ. Men det är inte något jag strävar efter, tänker mig mera att ifall en möjlighet kommer upp så får jag avgöra då om det passar mig.

Ja, men endast som ett "bonusjobb". Jag prioriterar såklart avlönade jobb men vissa evenemang litar helt på frivillig arbetskraft och de är roliga att vara en del av.

Tre respondenter arbetade för tillfället oavlönat eller var säkra på att de också kommer att göra det i framtiden. Orsakerna till att konstant arbeta oavlönat hittades i yttre faktorer som påverkar att man inte kan få lön för det arbete man vill göra, t.ex. dåliga finansieringsmöjligheter för den konstform de vill arbeta inom.

Det kan jag och det kommer jag troligen att göra, fastän det hela tiden blir svårare p.g.a. bostadslån och tillväxt i familjen. Troligen kommer jag att göra, eftersom det helt enkelt inte finns pengar inom teater på det fria fältet.

Så går det ofta: De mest intressanta och roligaste projekt får man inte så mycket lön för och så kommer troligen att vara i framtiden också. För att jag skall få vara med om roliga jobb eller de jobb som mest intresserar mig så måste jag arbeta oavlönat.

Då respondenterna skulle svara på frågan vad man borde tänka på om man arbetar oavlönat, poängterade många de fördelar som finns med oavlönat arbete. Några respondenter kom med förslag för både den anställda, som arbetar oavlönat och arbetsgivaren, som anställer någon oavlönat. För den anställda tycks det vara viktigt att man förstår orsakerna till varför man inte får lön för sitt arbete och att man skall se till att man inte blir utnyttjad. Bara för att någon anser att man inte skall få lön för sitt arbete, behöver det inte vara så. För den som anställer är det viktigt att man klart motiverar varför man inte betalar den anställda. För respondenterna som svarade på frågan tycks oavlönat arbete vara acceptabelt under rätta omständigheter.

Orsaken till att arbetet är oavlönat borde kontrolleras ofta: Om personen har stort ansvar, hen är oersättlig och utför sitt arbete utmärkt eller på en likadan nivå som de som får lön, perioden för oavlönat arbete är långt.

Att man ser till att alla som jobbar med oavlönat arbete har det bra, att de inte känner sig utnyttjade och framförallt att de har roligt och känner att de är med i gemenskapen.

Det är viktigt att ta i beaktande omständigheterna. Varför får man inte betalt, är jag den enda som inte får betalt etc. Och om det inte verkar gå rätt till, våga säga till, ifrågasätta och kräva en lön.

För den som arbetar: att det är ett projekt en verkligen tror på och brinner för, att det är värt det och att du inte blir "filad i linsen", att du verkligen får ut något konkret genom din arbetsinsats (en möjlighet för framtid anställning, starka kontaktnätverk mm som du kommer att ha nytta av)
För den som anställer: att erbjuda de möjligheter som jag listade ovan, och att se till att även den oavlönade arbetsinsatsen är högt värderad och uppskattad, att man blir väl bemött (med respekt, tillit och förtroende) på arbetsplatsen. Jag är så sjukt less på påståenden som t.ex. "du får massivs av roliga/bra/nödvändiga erfarenheter" som kompensation för lön, då ett projekt letar arbetskraft. Erfarenhet är inte lika med pengar, speciellt inte då man har en utbildning i de tjänster arbetsgivaren inte vill betala för.

Jag har hört att oavlönat arbete inte heller värderas på samma sätt avlönat arbete på några platser: om man inte har resurser för att betala lön borde det allafall finnas resurser för inskolning och inläring.

5 SAMMANFATTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER

Oavlönat arbete definieras på många sätt, men det finns en helt klar åsikt att oavlönat arbete borde vara avlönat arbete. Man borde få ersättning för ett arbete som innehåller ansvarsfulla arbetsuppgifter eller sker under en längre period. Speciellt om någon annan får lön för samma arbetsuppgifter vid en liknande anställning. **Grunderna till att ett arbete är oavlönat borde alltid vara definierade och motiverade.** Utan dessa finns det inte en orsak att arbeta oavlönat. Eftersom många respondenter i undersökningen ansåg att också obligatorisk praktik är oavlönat arbete, måste jag reflektera över varför jag inte anser det. För mig tillhör praktik en utbildning, då arbetet under praktiken ersätts med studiepoäng och studiestöd och därför inte är oavlönat. Sedan kan praktikens innehåll påverka definitionen: eftersom praktiken också är utbildning, bör inläring vara en viktig del av erfarenheten. Om praktiken visar sig vara som en anställning, utan handledning eller inläring, kan jag förstå varför respondenterna ansåg att praktiken var ett oavlönat arbete.

De flesta kulturproducenter arbetar oavlönat i början av sin karriär och under sin studietid, då man ännu inte har alla de färdigheter en kompetent kulturproducent bör ha. Detta anser jag helt logiskt, eftersom man i början av sin karriär har ett stort behov att bekanta sig med fältet man utbildar sig inom. Då man ännu inte är kompetent kulturproducent är det lättare att antingen söka sig till arbeten som inte motsvarar ens utbildning eller till arbeten inom det egna fältet, men som inte ställer så stora kompetenskrav på den anställda. **Oavlönat arbete fyller det vakuum som uppstår mellan kulturproducentstuderandens praktiker och anställningar för kompetenta kulturproducenter.** Eftersom man inte ännu är en kompetent kulturproducent vågar man kanske inte heller kräva en lön på samma sätt som en utexaminerad kulturproducent skulle göra.

Arbetsuppgifterna vid oavlönat arbete är typiska producentuppgifter. Oavlönat arbete sker mest på det fria fältet eller tredje sektorn. I denna undersökning har jag valt att fokusera på det fria fältet. De flesta oavlönade arbeten som beskrivits som tillhörande tredje sektorn, passar också under examensarbetets definition av det fria fältet. Dessa två fält är också de fält som kännetecknas bäst av välgörenhetsarbete. **Det finns**

en väldigt suddig gräns mellan oavlönat arbete och välgörenhetsarbete och för många kan det vara samma sak. Skillnaden kan kanske ändå ses i att oavlönat arbete inte alltid baserar sig på en fri vilja att arbeta gratis, utan ett tvång, då man inte kan komma vidare på sin karriär utan att ta emot ett oavlönat arbete.

Typiska oavlönade anställningar sker vid sidan om en huvudsyssla och under korta perioder. Arbetet är alltid projektbaserat. Då man också arbetar avlönat krävs det en bra koordineringsförmåga att kunna fördela sin tid och sina tankar kring olika arbeten och inte utmattas av arbetsmängden. **Det är viktigt att oavlönade projekt är kortvariga och inte tar upp för mycket av ens tid.** För att ett oavlönat arbete skall fungera, skall arbetet vara så pass fritt att man själv kan bestämma när och hur mycket man arbetar med projektet.

Kulturproducenter arbetar oavlönat för att bygga upp eller utveckla sin karriär. Oavlönat arbete är en chans att lära sig om sitt yrke utanför skolbänken och motiveras genom att få nya kunskaper och kompetenser. Som kulturproducent har man ett konstant krav av att vara mera aktiv: man borde veta mera, arbeta mera och ha mera kontakter. För kulturproducenter är också de minsta jobben en chans att visa vad man går för: varje gott ord som når rätta öron är värt det. **Nya och nyttiga kontakter är största orsaken till oavlönat arbete.** Jag har själv ännu inte fått en anställning på kulturfältet tack vare min CV eller arbetsansökning, utan alla arbetsmöjligheter har erbjudits via de kontakter eller rekommendationer jag fått då jag arbetat på fältet. **Oavlönade arbeten är attraktiva, eftersom det kan leda till en avlönad anställning.**

Det fria fältet byggs upp via kontaktnät mellan de aktiva kulturaktörerna. Fältet bildar en sorts gemenskap, där det är viktigt att stöda varandra. **Oavlönat arbete förverkligas också som ett sätt att stöda och hjälpa sina kolleger.** Genom att hjälpa till då det behövs, fastän det skulle vara gratis, får man en känsla av gemenskap och delaktighet, som man också förväntar sig att finns då man själv behöver hjälp. Därmed kan oavlönat arbete också ses som en sorts volontärarbete.

För vissa kulturproducenter är oavlönat arbete ett motvilligt val, då det inte finns möjligheter till avlönat arbete. Kulturproducenter arbetar oavlönat motvilligt, då de

inte har möjlighet till en avlönad anställning eller då deras avlönade anställning kräver oavlönat arbete. Då en kulturproducent gör en del av sitt arbete gratis vid en avlönad anställning, kan man fundera om valet att arbeta oavlönat kommer från en själv eller yttre faktorer. Skulle man kunna sluta arbeta då den avlönade arbetstiden tar slut eller kanske göra arbetet snabbare men lite mer slarvigt? **Fastän arbetet är oavlönat, känner kulturproducenten ett moraliskt ansvar att göra sitt arbete väl.** Detta gäller speciellt då din arbetsinsats kan påverka dina framtida anställningar.

För att kunna arbeta oavlönat, måste man ha ett intresse för arbetets innehåll. **Då kulturproducenten är passionerad för sitt arbete, är känslan av att göra meningsfullt arbete viktigare än den ekonomiska ersättningen.** De flesta kulturproducenter är passionerade för sitt arbete, men det finns ändå en skillnad mellan att vara passionerad för en specifik konstform eller ämne, eller att vara passionerad för sitt yrke: att producera kultur. Då man är passionerad av en konstform, styr denna kulturproducentens val av anställning. **De kulturproducenter som har en stark passion för en konstform väljer lättare att arbeta oavlönat, då de inte kan få ersättning för att arbeta med sin passion.**

För de kulturproducenter som fortsätter att arbeta oavlönat längre in på sin karriär, handlar valet ofta om passion. **Orsaken att arbeta oavlönat är att det är omöjligt att arbeta avlönat med det man är passionerad för, då man måste göra ett val mellan att arbeta för passion eller för en ekonomisk ersättning.** Nya projekt med intressant innehåll behöver samma arbetskraft som vilken produktion som helst, skillnaden är bara att det inte finns likadana finansieringsmöjligheter för dessa projekt. Därför sker arbetet oavlönat, i alla fall till en del. Dessa arbeten är ändå inte kulturproducentens huvudsätsättning, utan sker vid sidan om.

Kulturproducenter drivs av både harmonisk och obsessiv passion. Passion kan betyda olika saker för kulturproducenter. Man kan vara passionerad av sitt yrke, men ändå inte anser att yrket är ens livsstil. Om man vill arbeta på det fria fältet, kommer arbetet att ha obsessiva drag. Man måste leva sig in i projekten och vara färdig att arbeta då det behövs. Därmed kontrollerar arbetet kulturproducenten i viss mån. Denna förebild av en bra kulturproducent har jag fått när jag börjat studera kulturproducentenskap: arbetet är

ens liv och man har inte tid för annat. **Gränsen mellan arbetstid och fritid samt avlönat och oavlönat arbete kan lätt bli suddig och till och med osynlig på det fria fältet.** För att begripa hur krävande ens arbete är och hurdan ersättning man borde få för arbetet, måste det finnas en klar gräns mellan arbete och fritid.

Några respondenter kallar oavlönat arbete för en hobby man har vid sidan om. Jag anser att det finns ett visst dilemma med att kalla oavlönat arbete till en hobby. Om man gör exakt samma arbetsuppgifter vid en avlönad anställning och i oavlönat arbete, var ligger då gränsen för vad man borde få ersättning för? Kan dessa båda arbeten ändå kallas professionella eller förverkligas de på olika sätt? **Det borde finnas en klar gräns mellan vad som är en fritidssysselsättning och vad som är professionellt arbete.** Annars kan det bli svårt att kräva ersättning för något arbete överhuvudtaget.

Oavlönat arbete är lönsamt så länge fördelarna med arbetet är mer betydelsefulla än nackdelarna. Följderna av oavlönat arbete beror på anställningens längd: kortare anställningar har oftast mycket mer positiva sidor än negativa, medan negativa sidornas påverkan växer ju längre perioden av oavlönat arbete blir. Förutom att man inte får en ekonomisk ersättning för arbetet, är största nackdelen med oavlönat arbete dess påverkan på kulturfältet. **Då en kulturproducent går med på att arbeta oavlönat, uppstår det en förväntning på fältet att andra kulturproducenter också arbetar utan lön.** Så länge någon går med på att arbeta oavlönat lönar det sig inte att betala någon lön. Fördelarna med oavlönat arbete tycks värderas högre än nackdelarna, eftersom en stor del av respondenterna ansåg att de nog skulle kunna eller tänker arbeta oavlönat i framtiden.

Oavlönat arbete förstärker kulturproducentens yrkesidentitet. För att förstärka sin yrkesidentitet, måste man hitta de konstformer eller arbetssätt man själv trivs med. Oavlönat arbete är ganska riskfritt och ett lätt sätt att pröva på olika saker. Genom oavlönat arbete kan man få reda på hurdant arbete man dras till då motivationen till arbetet måste hittas i arbetets innehåll och inte i arbetets ersättning. **Det oavlönade arbetets innehåll anses likvärdigt med det avlönade arbetet och ses som en viktig del av ens yrkesidentitet.**

Undersökningen visar att oavlönat arbete är ett vanligt sätt för kulturproducenter att utvecklas inom sitt yrke. Men oavlönat arbete kan inte vara ett krav. Kulturproducenter arbetar under svåra omständigheter: man skall vara färdig att arbeta med osäkra arbetsförhållanden och kunna hantera många projekt samtidigt och hoppas att man någon dag får en stabil och långvarig arbetsplats. Kravet för att nå detta mål kan inte vara att man först måste arbeta oavlönat. Nackdelarna med yrket verkar ändå inte skrämman bort människor, då intresset för yrket tycks växa. Man väljer passion istället för pengar. Tyvärr betalar passion inte hyran.

5.1 Tankar om framtiden

Oavlönat arbete kommer att finnas så länge som kulturproducenter går med på att arbeta utan lön. För att oavlönat arbete skall sluta, måste kulturproducenten själv kräva en ekonomisk ersättning för sitt arbete. Kulturproducentens yrkesidentitet bör klargöras och förstärkas, så att en bättre förståelse för arbetets innehåll uppnås. Därmed kan man också få en bättre uppfattning av vad arbetet är värt och skapa klara motiveringar till varför kulturproducenter skall få betalt för vad de gör. Kulturproducenter bör erkännas som en viktig del av kulturbranschen och ha samma rättigheter till arbetsstipendier som konstnärer har.

På det fria fältet är gränsen mellan professionellt arbete och fritidssysselsättning svag. För att man skall kunna få betalt för sitt arbete, måste denna gräns bli klarare. Professionellt arbete bör definieras som arbete som utförs av professionellt kulturaktörer - när arbetet sker borde inte spela någon roll. För ett professionellt arbete borde man få en professionell lön.

Oavlönat arbete möjliggör att nya projekt förverkligas och kulturfältet utvecklas och blir mer mångfaldigt. Om det fria fältet ses som en plattform för den konstnärliga utvecklingen i samhället, bör också denna verksamhet erkännas och stödas i en större grad. För att den konstnärliga och kulturella utvecklingen skall fortskrida, måste omständigheterna runt denna verksamhet bli stadigare och långvariga. Diskussionen kring avlönat arbete och hur det påverkar samhället har under senaste året fått mer uppmärksamhet, se

t.ex. Jones 2014. Tyvärr gäller denna diskussion konstnärer, inte kulturproducenter. Men kanske människor först behöver förstå vad kulturproducenter gör innan de kan uppmärksamma att de inte får lön för sitt arbete.

6 AVSLUTNING

Kulturfältet i Finland är mångfaldigt och kan ses från många olika håll. Mitt syfte med detta examensarbete var att forska kring kulturfältet ur en specifik synvinkel, kulturproducentens. Jag ville få en bättre förståelse för oavlönat arbete och de kulturproducenter som arbetar oavlönat. Resultaten i detta examensarbete visar de särdrag som är typiska för oavlönat arbete och de orsaker till varför kulturproducenter valt att arbeta oavlönat. Jag har personligen fått en bra bild av kulturproducenternas arbetsituation på det fria fältet.

Då jag började denna arbetsprocess var jag inte säker på om jag varit ett undantag, då jag arbetat oavlönat. Undersökningen har visat att oavlönat arbete är ett ganska vanligt fenomen inom kulturbranschen. Under arbetsprocessen har jag stött på många kulturproducenter som ansett att ämnet är intressant och viktigt, vilket har uppmuntrat mig att fortsätta min undersökning. Jag har insett att denna information behövs för att öka förståelsen för den egentliga situationen. Min förhoppning är att arbetet ska fungera som en ögonöppnare och att det bidrar till fortsatt diskussion kring ämnet.

Jag övervägde länge hur jag skulle gå till väga i min undersökning. Jag visste att jag ville göra en kvalitativ undersökning, men funderade länge på min metod. Jag är ändå glad att jag valde att använda ett elektroniskt frågeformulär, då jag fått svar av flera respondenter och under så objektiva omständigheter som möjligt. Med hjälp av intervjuer har jag sedan kunnat fylla tomma luckor. Mitt mål med undersökningen var att få en helhetsbild av hur oavlönat arbete ser ut och det lyckades jag via den valda metoden. Eftersom undersökningen var kvalitativ, hade personliga beskrivningar en större tyngd än mängden svar. Jag anser att tio svar är en liten siffra och inte räcker för att bygga upp en realistisk bild av det oavlönade arbetet på kulturfältet. Ironiskt nog är orsaken till att

det kommit så få svar den att jag har försökt kontakta de kulturproducenter som oftast har mest arbete och helt enkelt inte har tid över för att delta i en undersökning.

Denna process har hjälpt mig att bättre förstå det fält jag vill arbeta på. Tankeprocessen har förstärkt min egen yrkesidentitet och hjälpt mig på min väg att hitta min plats på kulturfältet. Eftersom jag nu utexamineras, hoppas jag se många fina arbetsmöjligheter framför mig som en kompetent kulturproducent - sådana man får en lön för.

KÄLLOR

- 3.8.1992/730, *Teater- och orkesterlag*. Finlex, Senast uppdaterad 25.4.2014, Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1992/19920730?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=teater-%20och%20orkesterlag>
Hämtad: 21.10.2014.
- Akavan Erityisalat. 2011, *Ammattina Kulttuuri. Miksi kulttuuripalveluja tarvitaan?*, *Akavan Erityisalojen ammattijulkaisu 1/2011*, 22 s., Tillgänglig: https://www.akavanerityisalat.fi/files/1898/Ammattina_kulttuuri.pdf
Hämtad: 31.10.2014
- Arbetsförmedlingen. 2014, *Kriterier för att medverka i kultur- och nöjesbanken*, Tillgänglig: <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Cv-och-ansokan/Kultur-Media/Kultur--och-nojesbanken/Kriterier-for-medverkan.html>
Hämtad: 24.11.2014
- Björkqvist, Leena. 2011, *Kulttuuri kutoo. Yhteistyö ja verkostot vapaan kulttuurikentän tukena ja innostajana. Tuottaja2020 – Osaraportti 4*, Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu, Kulttuuri ja luova ala, 58 s.
- Halonen, Katri 2004. *Huomisen rientoja tuottamassa – tapahtumatuottajien ammatin kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen näkökulmasta*. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö CUPORE, nr. 5, 74 s.
- Halonen, Katri. 2005, *Visioita ja valintoja. Tapahtumatuotannon tulevaisuus helsinkiläisten tuottajien arvioimana*, Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö CUPORE, nr. 10, 76 s.
- Halonen, Katri. 2009, *Kulttuurituottajat työn ja identiteetin markkinoilla*. I: A. Järvinen, T. Anttila, J-E. Johanson, I. Kandolin, A. Kangasharju, A. Pulkkis & K. Räsänen, red. *Työelämän tutkimus 3/2009*, Työelämäntutkimusyhdistys ry., s. 182–192.
- Halonen, Katri. 2011, *Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa*, Jyväskylä: University of Jyväskylä, Jyväskylä studies of education, psychology and social research 411, 192 s.
- Haltia-Holmberg, Mirva. 2013, *#Kulttuurisome. Sosiaalinen media kulttuurituottajan työvälineenä*. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kulttuurituottajan koulutusohjelma, Opinnäytetyö, 75 s.
- Heiskanen, Ilkka, Ahonen, Pertti & Oulasvirta, Lasse. 2005, *Taiteen ja kulttuurin rahoitus ja ohjaus: kipupisteet ja kehitysvaihtoehdot*, Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö CUPORE, nr. 6, 356 s.
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn. 1991, *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur, 2 uppl., 360 s.

- Hänninen, Salla. 2011, *Onko pakko aina painaa pitkää päivää? Kulttuurituottajan työsäjäksämiseen vaikuttavia seikkoja*, Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kulttuurituotannon koulutusohjelma, Opinnäytetyö, 57s.
- Jones, Susan. 2014, By paying artists nothing, we risk severing the pipeline of UK talent, *The Guardian*, Publicerad: 19.5.2014 Tillgänglig: <http://www.theguardian.com/culture-professionals-network/culture-professionals-blog/2014/may/19/paying-artists-nothing-uk-talent> Hämtad: 22.11.2014
- Kokkonen, Tuija, Loppi, Karla & Karjalainen, Annamari. 2002, *For free – selvitys suomalaisen teatterin vapaasta kentästä*, Publicerad: 27.5.2002, Tillgänglig: http://www.universum.fi/universum/for_free/for_free.pdf Hämtad: 23.10.2014.
- Koneen Säätiö. 2014, Apurahat, Hakeminen, Muut apurahat, Uppdaterad: 11.6.2014, Tillgänglig: http://www.koneensaatio.fi/fi/apurahat/hakeminen/#muut_apurahat Hämtad: 31.10.2014
- Kukkasmäki, Timo. 2004, *Kulttuuritoiminnan käsikirja*, Finland: Oy UNIpress Ab, 246 s.
- Kulttuuritilasto 2013. 2014, *Statistikcentralen*, Helsingfors: Kultur och massmedier, 267 s.
- Merriam, Sharan B. 1994, *Fallstudien som forskningsmetod*, Lund: Studentlitteratur, 228 s.
- Minimilönsrekommendation 1.6.2014 – 31.3.2016*, Akavas Specialorganisationer & Fackorganisationen för konst- och kultursektorn TAKU, Tillgänglig: https://www.akavanerityisalat.fi/files/2876/Kulttuurituottajien_vahimmaispaikkasuositus.pdf Hämtad: 30.10.2014
- Nikoskinen, Elina. 2010, *Kulttuurituottajana työelämään – HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat*, Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 15, 164 s.
- Oinaala, Anu & Ruokolainen, Vilja. 2013, *Vapaan kentän jäljillä. Tutkimus teatterin, tanssin, sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä*, Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö CUPORE, nr 20, Tillgänglig: <http://www.cupore.fi/documents/VapaanKentanJaljilla.pdf> Hämtad: 17.10.2014, 83 s.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011, *Vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantaminen*, Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011, nr 14, Opetus- ja kulttuuriministeriö, 27s.

- Plettner-Saunders, Victoria. 2014, Putting your passion to work should be compensated... Not the compensation, Art Career Café. Tillgänglig: <https://www.artcareercafe.com/blog/putting-passion-work-compensated-compensation/> Hämtad: 24.10.2014
- Räty, Olli. 1982, *Koulutus ammattiin*, Porvoo – Helsinki – Juva: Werner Söderströmin Osakeyhtiö, 144 s.
- Svenska kulturfonden. 2014, Stipendier och bidrag, Novemberomgången, Ansökningsanvisningar 2015, Bilaga till Svenska kulturfondens verksamhetsplan 2015. Ansökningsanvisningar från A till Ö, Tillgänglig: http://www.kulturfonden.fi/Site/Data/686/Files/dokument/Ansokningsanvisningar_2015.pdf Hämtad: 4.11.2014
- Svensk Ordbok*. 1999, 3 uppl., Nordstedts Ordbok, 1492 s.
- Vallerand, Robert J. & Houliort, Nathalie. 2003, *Emerging Perspectives on Values in Organizations, Passion at Work: Toward a New Conceptualization*, Information Aid Publishing Inc. s.175-204.
- Wikipedia. 2014, Tidsbegränsad anställning, Senast uppdaterad: 17.2.2014, Tillgänglig: http://sv.wikipedia.org/wiki/Tidsbegr%C3%A4nsad_anst%C3%A4llning Hämtad: 30.10.2014.

BILAGOR

Bilaga 1 Pilotundersökningens elektroniska frågeformulär

Producers free of charge!

My name is Anna-Emilie Lindberg and I am writing my thesis for my bachelor's degree in Cultural Management at Arcada University of Applied Sciences. I am researching the quantity of producers who work free of charge or for a very small compensation and the reasons why. Please answer a few questions and contribute to a research important to our field.

The word producer in this questionnaire would be translated to kulttuurituottaja/kulturproducent.

* Required

Have you done work as a producer without compensation? *

- Yes
- No

Have you done work as a producer in a project where your salary was depended on how much financing the project got? *

- Yes
- No

Could you imagine working as a producer in a project that could not promise you any kind of compensation for your work? *

- Yes
- No

Would you be interested in answering some more questions about the subject? If Yes, please fill out your contact information below.

Bilaga 2 Det elektroniska frågeformuläret på svenska

Will work for art

Mitt namn är Anna-Emilie Lindberg och jag håller på att skriva mitt examensarbete i Kulturproduentskap vid Yrkeshögskolan Arcada. Idag är det vanligt att kulturproducenter i något skede av sin karriär arbetar oavlönat. I mitt examensarbete vill jag få svar på varför kulturproducenter arbetar oavlönat och under vilka omständigheter arbetet sker. Jag avgränsar min forskning till det fria fältet.

Du är vald till denna forskning eftersom du svarat på den elektroniska enkät jag tidigare skickat ut och anmält ditt intresse till fortsatt forskning. Genom att svara på frågeformuläret hjälper du mig i en betydande forskning för vårt gemensamma fält. All information behandlas anonymt och konfidentiellt. Alla frågor i enkäten är öppna och du får skriva så mycket eller så litet du vill.

Deadlinen för enkäten är 3.11.2014. Om du har några frågor, kan du gärna kontakta mig per e-post annaemielindberg@gmail.com eller per telefon 0415076504.

Tack för ditt deltagande!

1. Hur definierar du oavlönat arbete?
2. Hur gammal var du då du arbetade oavlönat?
3. Var bodde du då du arbetade oavlönat?
4. Beskriv den utbildning du hade då du arbetade oavlönat.
5. Beskriv din arbetssituation då du arbetade oavlönat.
6. Inom vilken/vilka sektor/er har du arbetat oavlönat?
7. Beskriv ditt arbetsförhållande då du arbetade oavlönat.
8. Berätta kort om de projekt där du arbetat oavlönat.
9. Beskriv dina arbetsuppgifter då du arbetade oavlönat.
10. Beskriv varför du arbetade oavlönat.
11. Vad fick du ut av att arbeta oavlönat?
12. Vilka för- och nackdelar anser du att det finns med att arbeta oavlönat?
13. Vad anser du att är viktigt att tänka på då man arbetar oavlönat?
14. Skulle du kunna arbeta oavlönat i framtiden och varför?

Bilaga 3 Det elektroniska frågeformuläret på finska

Will work for art

Nimeni on Anna-Emilie Lindberg ja kirjoitan opinnäytetyötäni kulttuurituotannon koulutusohjelmassa Arcadassa. Tänä päivänä on tavallista että kulttuurituottaja jossain vaiheessa uraansa tekee töitä palkatta. Opinnäytetyössäni käsittelen aihetta ja toivon saavani vastauksen seuraaviin kysymyksiin: Miksi kulttuurituottaja työskentelee palkatta ja missä olosuhteissa työtä tehdään? Olen rajannut tutkimukseni kulttuurin vapaalle kentälle.

Sinut on valittu tähän tutkimukseen koska olet vastannut aiemmin tekemääni lyhyeen sähköiseen kyselyyn ja ilmoittanut kyselyssä kiinnostuksesi osallistua jatkotutkimukseen. Vastaamalla kyselyyn autat minua alallemme merkittävässä tutkimuksessa. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Kaikki kyselyn kysymykset ovat avoimia ja sinä päätät kuinka vähän tai paljon haluat kirjoittaa.

Kysely tulisi täyttää 3.11.2014 mennessä. Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta tai kyselystä, voit ottaa minuun yhteyttä sähköpostitse annaemielindberg@gmail.com tai puhelimitse 0415076504. Kiitos osallistumisesta!

1. Miten sinä määrittelisit palkattoman työn?
2. Minkä ikäinen olit kun työskentelit palkatta?
3. Millä paikkakunnalla asuit kun työskentelit palkatta?
4. Kuvaile koulutustasi ja sen tasoa kun työskentelit palkatta.
5. Kuvaile työtilannettasi kun työskentelit palkatta.
6. Millä sektorilla/sektoreilla teit töitä palkatta?
7. Kuvaile toimeksiantosi luonnetta työskennellessäsi palkatta.
8. Kerro lyhyesti projektien luonteesta, jonka parissa työskentelit palkatta.
9. Kuvaile työtoimenkuvaasi ja työtehtäviäsi työskennellessäsi palkatta.
10. Kuvaile syitäsi tehdä töitä palkatta.
11. Mitä hyötyä palkatta työskentelemisessä oli?
12. Mitä hyviä ja huonoja puolia sinä näet palkattomassa työssä?
13. Mitkä asiat sinä näet merkitsevinä työskenneltäessäsi palkatta?
14. Voisitko kuvitella tekeväsi töitä palkatta tulevaisuudessa? Miksi?