

Våren 2017

# Masteroppgave i musikkpedagogikk

Arbeidslivskompetanse hos norske klassiske  
musikere i møte med et komplekst  
arbeidsmarked



**Norges  
musikkhøgskole**  
Norwegian Academy  
of Music

**Tore Brox**

NORGES MUSIKKHØGSKOLE

## Forord

Det føles godt og likevel noe uferdig å skulle levere inn et arbeid man har tenkt mye over de nesten to siste årene. Det har følt som en evighet av lærdom, og har vært et arbeid jeg har mye igjen for, både personlig og faglig.

Jeg vil rette en takk til venner og familie som har vært gode samtalepartnere om oppgaven eller når det har vært dags for å tenke på noe annet.

Jeg er glad for å ha en samboer som det er godt å komme hjem til, og som i tillegg kan gjøre korrekturlesning og dermed forhindre setningsoppbygninger som ikke er av denne verden. Takk!

Takk til mine medstudenter, som er blitt gode venner av meg, for samtaler, inspirasjon, og deres dyktighet og erfaringer. Det har jeg nytt godt av.

Takk til lærerstaben ved Norges Musikkhøgskole. Dere har gjort tiden ved Norges Musikkhøgskole til en lærerik og spennende periode i livet mitt. Takk!

Takk til mine informanter som stilte opp. Deres bidrag har alt å si for det som nå forekommer.

Men viktigst av alt er å rette en takk til min veileder, Geir Johansen. Dine presise tilbakemeldinger og faglige oversikt har gjort mye for meg, og for det er jeg både ydmyk og takknemlig. I tillegg til dette har du vist deg å være en knakende flott fyr. Turen vår til Canada i forbindelse med prosjektet "Music workers in the new millennium" står som et høydepunkt!

Jeg ble også tildelt masterstipend fra CEMPE, Senter for fremragende utdanning i musikkutøving, og NOKUT, Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen. Tusen takk!

Tore Brox

Mai 2017, Oslo

## Sammendrag

Hensikten med denne oppgaven er å belyse problemstillingen *hvilke utfordringer står klassiske musikere overfor på arbeidsmarkedet, og hvordan forberedes de på å møte slike utfordringer under utdannelsen sin?*

Ønsket er at resultatene og diskusjonen i oppgaven senere skal kunne gi andre innsikt i arbeidsmarkedets krav, og dermed gjøre det lettere for musikere å forberede seg på arbeidsmarkedet. Ønsket er også å skape refleksjoner over den nåværende musikeren, om et arbeidsmarked i forandring, og om utdanningsinstitusjonene er med på denne utviklingen. Hva innebærer det å være musiker i dag?

Jeg har intervjuet elleve personer. Tre personer fra den regulerte delen av arbeidsmarkedet og fire personer fra den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Senere intervjuet jeg fire nyutdannede musikere. Jeg har i tillegg sett på studieplanene ved musikkutdanningsinstitusjoner i Norge for å få innsikt i det faglige innholdet ved de ulike utdanningsinstitusjonene.

For å belyse tematikken, har jeg brukt Bauman og Giddens teorier om modernitet. Videre har jeg brukt teori om entreprenørskap for å få innsikt i hva entreprenører trenger av ferdigheter og ulike motiver en musiker har for å bli entreprenør. Employability-teori hjelper meg å avdekke hva som gjør deg ansettelsesbar. Mesterlæreteori brukes for å belyse hvordan mesterlære som undervisningsform påvirker studentene under deres utdanning.

I resultatkapittelet viser jeg til de mange utfordringene musikere har på arbeidsmarkedet. Jeg viser også til hvordan nyutdannede musikere opplevde at de ble forberedt på utfordringene i arbeidsmarkedet.

I diskusjonskapittelet vil jeg drøfte utfordringene musikere har på arbeidsmarkedet, og hvordan de forberedes på disse utfordringene under studietiden. Deretter vil jeg oppsummere og komme med en avsluttende kommentar.

Nøkkelord: Musikere, arbeidsmarked, entreprenørskap, employability, utdanningskvalitet

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord .....</b>	<b>1</b>
<b>Sammendrag.....</b>	<b>2</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>8</b>
1.1 Arbeidslivskompetanse hos norske klassiske musikere i møte med et komplekst arbeidsmarked.....	8
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	9
1.3 Tematikkens aktualitet og nytteverdi .....	9
1.4 Problemstilling .....	10
1.5 Begrepsdefinisjoner.....	11
<b>2 Tidligere forskning .....</b>	<b>12</b>
2.1 Konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet generelt .....	12
2.2 Musikkstudenters bakgrunn, studiekvalitet og sysselsetting.....	12
2.2.1 Utdanningens relevans for arbeidslivet generelt.....	13
2.2.2 Utdanningens relevans for arbeidet første år etter avsluttet utdanning.....	13
2.2.3 Sysselsatte første år etter arbeidstid og utdanning.....	14
2.2.4 Utdanning som grunnlag for å utvikle entreprenøregenskaper/ gründeregenskaper .....	14
2.2.5 Utdanning som grunnlag for å starte arbeidskarrieren.....	14
2.2.6 Jobb og forventninger .....	15
2.2.7 Frilanser/selvstendig næringsdrivende.....	15
2.3 Studentenes lærere – mål og utvikling .....	15
2.4 Musikers yrke og syn på entreprenørskap .....	16
2.5 Studenters realitetsforståelse og forhåpninger .....	17
2.6 Norske kunstneres syn på entreprenørskap .....	18
2.7 Entreprenørskap og arbeidsmarked .....	18
2.8 Arbeidsmarked og nasjonale kontekster .....	19
2.9 Arbeidslivskompetanse .....	20
<b>3 Teoretiske perspektiver.....</b>	<b>22</b>
3.1 Musikerne som arbeidere i en flytende modernitet.....	22
3.2 Musikeren som kompetansenomade .....	23

3.3	Personers konstruksjon av egen identitet i senmoderniteten.....	24
3.4	Musikeren som entreprenør.....	26
3.4.1	Ulike definisjoner av entreprenørskap.....	26
3.4.2	Ulike motiver for entreprenørskap.....	27
3.4.3	Ferdigheter som entreprenør trenger.....	28
3.4.4	Ulike handlemåter for en entreprenør.....	29
3.5	Employability.....	30
3.5.1	Ulike aspekter ved employability.....	30
3.5.2	Ulike dimensjoner ved employability.....	31
3.6	Mesterlære.....	32
3.6.1	Mesterlære som en sosiokulturell praksis.....	34
<b>4</b>	<b>Metode.....</b>	<b>35</b>
4.1	Todelt forskning.....	35
4.2	Reliabilitet og validitet.....	36
4.2.1	Validitet som en forskningsprosess.....	36
4.3	Det kvalitative forskningsintervju.....	37
4.3.1	Utfordringer ved bruk av intervju som metode.....	37
4.4	Fordeler og utfordringer ved bruk av dokumentanalyser.....	38
4.5	Utvalg.....	38
4.5.1	Kriterier for utvalget.....	38
4.5.2	Rekruttering.....	39
4.5.3	Problematikk rundt intervju av bekjente.....	39
4.6	Det endelige utvalget av informanter til del 1.....	40
4.6.1	Informantene i den regulerte delen av arbeidsmarkedet.....	40
4.6.2	Informantene i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet.....	40
4.7	Det endelige utvalget av informanter del 2.....	41
4.7.1	Nylig utdannede musikere.....	41
4.8	Utvalg av dokumenter.....	41
4.9	Pilotintervjuet.....	41
4.10	Utforming av intervjuguide.....	42
4.11	Gjennomføringen av intervjuene.....	42
4.11.1	Gjennomføringen av intervjuene med representanter fra den regulerte delen av arbeidsmarkedet.....	42

4.11.2	Gjennomføringen av intervjuene med representanter fra den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet .....	42
4.11.3	Gjennomføringen av intervjuene med representanter fra de nyutdannede musikerne .....	43
4.12	Opptak av intervjuene .....	43
4.13	Transkripsjonene .....	43
4.13.1	Analysen av transkripsjonene .....	45
4.14	Analysen av dokumentene .....	45
4.15	Etikk .....	45
<b>5</b>	<b>Resultater .....</b>	<b>47</b>
5.1	Utfordringer på arbeidsmarkedet .....	47
5.1.1	Utfordringer i den regulerte delen av arbeidsmarkedet .....	47
5.1.2	Utfordringer i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet .....	49
5.1.3	Tverrgående utfordringer .....	53
5.1.4	Oppsummering av første del av problemstillingen .....	56
5.2	Hvordan blir de forberedt på å møte slike utfordringer i utdannelsen sin? .....	56
5.2.1	Forberedelse til den regulerte delen av arbeidsmarkedet .....	57
5.2.2	Forberedelse til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet .....	60
5.2.3	Tverrgående utfordringer .....	62
5.2.4	Oppsummering andre del av problemstillingen .....	64
<b>6</b>	<b>Diskusjon .....</b>	<b>66</b>
6.1	Hva er utfordringer knyttet til jobb i den regulerte delen av arbeidsmarkedet? .....	66
6.1.1	Arbeidsplassen som et samfunn med tette bånd .....	67
6.1.2	“Alle” kan søke .....	68
6.1.3	Å være proaktiv .....	68
6.1.4	Er det yrkesetisk riktig å søke utenom oppsatt prøvetid? .....	69
6.1.5	Utfordringer med jobb i pedagogiske stillinger .....	70
6.2	Utfordringer knyttet til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet .....	71
6.2.1	Utfordringer mellom å balansere mellom favoriserende jobber .....	71
6.2.2	Musikeren som entreprenør .....	72
6.2.3	Ulike motiver for entreprenørskap .....	72
6.2.4	Skriveferdigheter og tallkunnskap – nye kjerneferdigheter som musiker? .....	76
6.2.5	Evnen til å samarbeide med andre .....	76

6.2.6	Personlige kvaliteter og erfaring.....	77
6.2.7	Å se på firmaet som tosidig .....	78
6.2.8	Utfordringer med lønn .....	80
6.2.9	Musikeren som risikotager.....	81
6.2.10	Ønsket om å tjene penger eller være en autonom kunstner .....	82
6.2.11	Er det vanskeligere for kvinner å være frilansmusikere?.....	83
6.3	Tverrgående utfordringer .....	83
6.3.1	Å beherske ulike sjangre.....	83
6.3.2	Åremålsstillinger ved institusjoner .....	84
6.3.3	Å være introvert eller ekstrovert.....	85
6.3.4	Utfordringer knyttet til identitet.....	85
6.3.5	Hva er suksess i musikk? .....	86
6.3.6	Betraktninger om entreprenørskapsbegrepet .....	87
6.4	Hvordan forberedes de på å møte slike utfordringer under utdannelsen sin? .....	88
6.4.1	Forberedelse til den regulerte delen av arbeidsmarkedet.....	89
6.4.2	Forberedelse til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet .....	90
6.5	Tverrgående utfordringer .....	91
6.5.1	Utviklingen av ferdigheter som utøvende musiker .....	91
6.5.2	“Jeg skulle ønske studiet het trompet” .....	92
6.5.3	Forholdet mellom instrumentallærer og student .....	93
6.5.4	Studiet som plattform for refleksjon rundt egen identitet.....	94
6.5.5	Å mestre stress, prestasjonsangst.....	95
6.5.6	Samarbeid med ulike institusjoner.....	97
6.5.7	Under studietiden: hva er hvem sitt ansvar? .....	97
6.5.8	Utvide musikerbegrepet.....	98
<b>7</b>	<b>Oppsummering .....</b>	<b>99</b>
7.1	Utfordringer ved den regulerte delen av arbeidsmarkedet.....	99
7.2	Utfordringer ved den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet.....	100
7.3	Tverrgående utfordringer .....	100
7.4	Hvordan forberedes studentene til den regulerte delen av arbeidsmarkedet?.....	101
7.5	Hvordan forberedes studentene til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet?..	101
7.6	Hvordan forberedes studentene til tverrgående utfordringer?.....	102

<b>8</b>	<b>Avsluttende kommentar</b> .....	<b>104</b>
8.1	Videre forskning.....	104
	<b>Referanser</b> .....	<b>106</b>
	<b>Vedlegg</b> .....	<b>111</b>



# 1 Innledning

## 1.1 Arbeidslivskompetanse hos norske klassiske musikere i møte med et komplekst arbeidsmarked

Temaet for masteroppgaven er *arbeidslivskompetanse hos norske klassiske musikere i møte med et komplekst arbeidsmarked*.

Dyktige lærere og brennende interesserte studenter gjør at studentene ved norske musikkutdanningsinstitusjoner tilegner seg et høyt teknisk nivå og kompetanse om ulike stilarter og epoker. I tillegg til å utvikle et høyt nivå på sitt instrument, lærer studentene seg musikkteori, elementær dirigering og får undervisning i støtteinstrument. Slik sett tilegner studentene seg en bred kompetanse innenfor musikk, og får derfor gode forutsetninger for å mestre mange ulike roller senere i arbeidsmarkedet.

Men hva vil det si å være en klassisk musiker i dag? Hvilke kompetanser trenger en klassisk musiker for å kunne ha en karriere innenfor et kompetitivt marked? Musikere i dag havner ofte på frilansmarkedet. Dermed trenger musikere, i tillegg til et høyt håndverksmessig og kunstnerisk nivå, andre ferdigheter. Musikere må å kunne styre sin egen bedrift. De må skape kontakter og ha oversikt over markedets utfordringer og muligheter. Musikere må dermed være *entreprenører*. Hva tenker profesjonelle musikere om dette? Er de entreprenører? Hva mener musikere som allerede er i arbeidsmarkedet man trenger for å lykkes i en flytende arbeidssituasjon uten faste forhold? Hvordan forberedes studenter på arbeidsmarkedet med de ulike ferdighetene som trengs? Eller i det hele tatt: Forberedes studentene på arbeidsmarkedet?

For å finne ut av tematikken, har jeg intervjuet personer i arbeidsmarkedet og nyutdannede studenter. Jeg har intervjuet tre personer innenfor det jeg kaller *den regulerte delen av arbeidsmarkedet*. Videre har jeg intervjuet fire personer fra den *ikke-regulerte delen* av arbeidsmarkedet. Når så det var gjort, intervjuet jeg fire *nyutdannede musikere* i deres første arbeidsår. Jeg analyserte også studieplaner ved norske musikkutdanningsinstitusjoner.

## 1.2 Bakgrunn for valg av tema

Jeg valgte dette temaet fordi jeg mener at det er et emne som enhver musiker må ta stilling til, det er uunngåelig. Jeg er selv musikerutdannet. Jeg har drevet gitarkurs, undervist på kulturskole og grunnskole, tatt videreutdanning som kordirigent og dirigert en hel del kor. Sang har alltid vært nært meg som musiker, så å dirigere kor og synge i kor har alltid vært viktig for meg. Dette til tross for at jeg er utdannet el-bassist!

Dermed har jeg også i min utdanning følt på *hvilken musiker er jeg?* Jazzmusiker? Klassisk musiker? Kordirigent? Eller litt av alt avhengig av konteksten? En heldig kombinasjon av flere stilarter som gir meg en helhetlig tilnærming til musikk? Eller bare en mindre kompetent musiker som ikke tilhører noen retning? Identitetsspørsmål har dermed fulgt meg under min studieperiode.

Ettersom årene har gått og erfaringene i arbeidsmarkedet har blitt flere, har jeg blitt komfortabel med mine evner som musiker. Jeg føler at dette har gjenspeilet seg i arbeidsmarkedet, siden jeg til enhver tid har hatt arbeid. Dermed har ikke jeg noen vonde følelser mot verken studiet eller arbeidsmarkedet, fordi jeg føler at jeg har klart meg bra, og har en karriere foran meg i yrket. Likevel så jeg mange dyktige medstudenter falle utenfor. De har tilbrakt mange timer på øverommet, sikkert flere enn meg, for å bli musikere. Likevel går det ikke. De får ikke jobb, og må gjøre noe annet. Dette er grunnen til at jeg ville forske på dette emnet. Hva skal til? Er studiekvaliteten god nok? Har musikerstudenter et realistisk syn på arbeidet? Hvilke jobber finnes der ute? Eller har musikeryrket nådd et metningspunkt der det ikke er plass til alle? Er utdanningsinstitusjonene oppdatert? Eller trenger man å revidere begrepet *musiker*?

## 1.3 Tematikkens aktualitet og nytteverdi

Under mitt arbeid med oppgaven foregikk det en stor debatt i norsk kulturliv. Skulle de norske militærkorpset legges ned? Hva ville konsekvensen bli av det? Arbeidsmarkedet ville få mange flere konkurrenter av dyktige musikere som hadde blitt sagt opp fra sine stillinger. Samtidig ville det bli færre arbeidsplasser i den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Dette ville igjen skapt sterkere konkurranse i de filharmoniske orkestrene.

Slik ble ikke historien, men den ga en sterk indikasjon på at politiske bestemmelser og eksterne faktorer i stor grad kan påvirke arbeidsmarkedet for musikere. En av årsakene til at

dette ikke skjedde, var at norske musikere gjorde en god jobb i å legitimere slike ensembler, begrunne hvorfor de er viktige og hvilken påvirkning de ulike ensemblene har ellers i norsk kulturliv. Legitimering av virksomhet er ellers en viktig jobb, ikke bare i politiske spørsmål, men også for en frilansmusiker i sitt daglige virke.

Fokuset på musikers situasjon i arbeidsmarkedet, har blitt tydeligere de siste årene, i hvert fall ved enkelte utdanningsinstitusjoner. Blant annet har CEMPE, *senter for fremragende utdanning i musikkutøving* ved Norges Musikkhøgskole, holdt mange foredrag de siste årene om ulike sider ved arbeidsmarkedet. Eksempelvis ble det den 21. januar 2015 holdt foredrag om utfylling av selvangivelse. Den 12. februar 2015 var fokuset på den framtidige musikeren. Til tross for spennende og aktuelle temaer og dyktige forelesere, var det ikke veldig mange tilhørere. Dette kan handle vel så mye om logistikk. Det er vanskelig å trekke studenter vekk fra timene sine.

Kursene dekket i alt mange av de ulike utfordringene man står overfor på arbeidsmarkedet. Hvis man fikk med seg disse, ville man nok stått bedre rustet i møte med arbeidsmarkedet. Siden det kan være vanskelig å få med seg alle foredragene som arrangeres i CEMPEs regi, kan det være en mulighet å bare være tilstede på noen, så man får med seg fragmenter av en ellers stor tematikk. Ulike studieplaner i høyere musikkutdanning har fag som skal være til nytte for studenters identitet og deres evner som entreprenører. Men er dette nok?

#### **1.4 Problemstilling**

Med bakgrunn i de overnevnte spørsmålene jeg har stilt, har jeg kommet fram til følgende todelte problemstilling:

*Hvilke utfordringer står klassiske musikere overfor på arbeidsmarkedet, og hvordan forberedes de på å møte slike utfordringer under utdannelsen sin?*

## 1.5 Begrepsdefinisjoner

*Musikere* menes som klassisk utdannede musikere, eller studenter som er under klassisk musikerutdanning.

*Den regulerte delen av arbeidsmarkedet* er stillinger der man er ansatt av arbeidsgiver på fast basis, og med de rettigheter som man har ellers i arbeidsmarkedet, blant annet ved sykdom og permisjon.

*Den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet* er den delen av arbeidsmarkedet frilansmusikere uten faste arbeidsgivere henvender seg til.

*Institusjonaliserte ensembler* er landets profesjonelle ensembler, som de filharmoniske orkestrene, militærkorpset og lignende.

*Entreprenører* er personer som er frilansere og som må utøve handlinger knyttet til andre utfordringer enn det rent musikalske, blant annet ved å ta vare på sitt personlige foretak og gjøre det som må til for å gjøre bedriften økonomisk lønnsom.

*Employability* er et begrep som jeg vil introdusere i teorikapitlet og ta med i diskusjonskapitlet. Begrepet handler om hva som gjør en person ansettelsesbar, med alle de kvaliteter og ferdigheter det innebærer. Jeg opplever begrepet employability som vanskelig å oversette på en god nok måte, og dermed vil jeg beholde det i teksten.

## 2 Tidligere forskning

Ulike sider ved forholdet mellom arbeidsmarkedet, nyutdannede musikere og musikkutdanning har vært belyst i tidligere forskning. Mens Statistisk sentralbyrå (2016) belyser konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet generelt, går rapporten *Spill på flere strenger* (Arnesen, Waagene, Hovdhaugen & Støren, 2014) grundigere inn på musikkområdet, og tar for seg flere av de områdene jeg vil belyse i denne studien. Internasjonalt finnes det forskning om musikk læreres mål og utvikling (Johansson, 2012), musikeres yrke og syn på entreprenørskap (Bennett, 2007), musikkstudenters realitetsorientering og forhåpninger (Bennett & Bridgstock, 2015), entreprenørskap og arbeidsmarked (Coulson, 2012, Skarstein, Tisdal & Gundersen, 2015), og arbeidsmarked og nasjonale kontekster (Olsen & Kalleberg, 2004). På masternivå har begrepet arbeidslivskompetanse blitt trukket fram (Karlsen, 2012).

### 2.1 Konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet generelt

Statistisk sentralbyrå viser at det er en økning i antall personer som tar høyere utdanning. Dette gjelder all utdanning, ikke bare musikkutdanning. Et økende antall personer som tar høyere utdanning, er med på å gjøre konkurransen større i arbeidsmarkedet generelt for arbeidssøkende med høyere utdanningsbakgrunn (Statistisk sentralbyrå, 2016). Tall viser at 13,0 prosent av befolkningen hadde høyere utdanning i 1985. Opp gjennom årene har tallet steget gradvis. 30 år senere, i 2015, hadde andelen økt til 32,2 prosent. Det vil si at nesten 1/3 av Norges befolkning hadde høyere utdanning i 2015 (Statistisk sentralbyrå, 2016).

### 2.2 Musikkstudenters bakgrunn, studiekvalitet og sysselsetting

Rapporten *Spill på flere strenger* (Arnesen et al., 2014) har kartlagt ulike erfaringer og oppfatninger om forholdet mellom utdanning og arbeidsmarked hos studenter ved musikkonservatoriene i Tromsø, Bergen, Stavanger, Kristiansand, Barratt Due, Kunsthøgskolen og ved Norges musikkhøgskole. Forskingen har mange ulike temaer, og jeg skal presentere noen av dem. Det er viktig å påpeke at denne undersøkelsen gjelder for både rytmisk og klassisk utdannede musikere. Likevel vil den gi en indikasjon på hvordan situasjonen er for de klassiske musikerne, siden 76 prosent av respondentene var klassisk utdannet (Arnesen et al., 2014, s. 6).

Før jeg presenterer noen av resultatene til Arnesen et al. (2014), vil jeg presentere svaralternativene de gav informantene. Slik ser det ut fra den mest positive til den mest negative tilbakemeldingen. Den beste er “svært fornøyd”. Deretter kommer “litt fornøyd” og “verken eller”. De siste to er “litt misfornøyd” eller “svært misfornøyd”.

En annen rangering viser seg slik, fra topp til bunn: “I veldig høy grad”, “i høy grad” eller “i noen grad”. De to laveste rangeringene kalles “liten grad” eller “ikke i det hele tatt”. En tredje rangering så slik ut fra topp til bunn. “Meget relevant”, “nokså relevant”, “litt relevant” og til slutt “ikke relevant i det hele tatt”.

I enkelte av tilfellene slo jeg sammen rangeringer. Eksempelvis er 20 prosent “i veldig høy grad” og 10 prosent “i høy grad”. Dette kaller jeg for 30 prosent i “høy grad” eller mer.

### **2.2.1 Utdanningens relevans for arbeidslivet generelt**

Arnesen et al. (2014) undersøkte musikkutdannedes syn på studiets relevans for arbeidslivet. Funnene viste at det var ulikheter mellom de med master- og bachelorutdanning. Av de med masterutdanning svarte 76 prosent at de var “litt fornøyd” eller mer med utdanningens relevans for arbeidslivet ellers (Arnesen et al., 2014, s. 46). 13 prosent var “verken eller”, mens 11 prosent var “litt misfornøyd” eller mindre.

Svarene fra de med bachelorutdanning viste at 70 prosent var “litt fornøyd” eller mer, 14 prosent var “verken eller”, mens 17 prosent var “litt misfornøyd” eller mindre. Dermed var informantene stort sett fornøyde med utdanningens relevans for arbeidslivet generelt. Disse dataene viser at de med masterutdanning var mest fornøyd, selv om forskjellene ikke var store.

### **2.2.2 Utdanningens relevans for arbeidet første år etter avsluttet utdanning**

Rapporten viser at kandidatenes oppfatning av utdannelsens relevans for arbeidet året etter utdanning, var forholdsvis jevnt mellom de med bachelorutdanning og de med masterutdanning. Hele 56,3 prosent med bachelorgrad og 56,6 prosent med mastergrad mente at arbeidet deres var “meget relevant” (Arnesen et al., 2014, s. 59). Kun 6,1 prosent av de med bachelorgrad mente at den ikke var relevant i det hele tatt, mot 3,6 prosent av de med

mastergrad (Arnesen et al., 2014, s. 59). Majoriteten er altså fornøyd med studiets relevans for arbeidet deres året etter avsluttet utdanning.

### **2.2.3 Sysselsatte første år etter arbeidstid og utdanning**

Rapporten søkte etter å undersøke musikeres arbeidssituasjon det første året etter endt utdanning. Forskningen viste at det er noe forskjell mellom musikere med mastergrad og bachelorgrad. 31,4 prosent av musikere med mastergrad var i en heltidsjobb, mot 21,1 prosent av musikere med bachelorgrad (Arnesen et al., 2014, s. 57). Musikere med mastergrad hadde 34,8 prosent fulltidsjobb bestående av flere ulike enkeltjobber, mot 29,1 prosent av musikere med bachelorgrad (Arnesen et al., 2014, s. 57). Det sistnevnte taler for at det er større sjans for å få fulltidsjobb bestående av ulike jobber for de med mastergrad enn for de med bachelorgrad. Forskjellen mellom disse tallene er likevel ikke spesielt stor. Slik sett vil jeg påstå at etter endt bachelorutdanning er forutsetningene for å være sysselsatt forholdsvis like som etter mastergrad.

### **2.2.4 Utdanning som grunnlag for å utvikle entreprenøregenskaper/ gründeregenskaper**

Arnesen et al. (2014) viste at utdanningen ved de undersøkte institusjonene ga studentene små forutsetninger for å utvikle entreprenør- eller gründeregenskaper. Kun 11 prosent mente at utdanningen i “høy grad” eller mer ga et godt grunnlag for å utvikle entreprenøregenskaper. 89 prosent av studentene mente at studiet i “noen grad” eller “liten grad” gav et godt grunnlag for utviklingen av entreprenør- eller gründeregenskaper. (Arnesen et al., 2014, s. 49). Tallene viser tydelig at studenter mente at de manglet kompetanse om entreprenørskap etter endt utdanning.

### **2.2.5 Utdanning som grunnlag for å starte arbeidskarrieren**

49 prosent av studentene mente at utdannelsen i “høy grad” eller mer var egnet for å starte karrieren (Arnesen et al., 2014, s. 49). 45 prosent mente at utdannelsen var egnet i “noen grad” eller mindre, mens kun 6 prosent mente at den ikke var egnet i det hele tatt (Arnesen et al., 2014, s. 49). Siden halvparten av studentene var noe negative til dette, er det tydelig at

informantene mener at det er utfordringer knyttet til grunnlaget musikkstudiet gir for å starte arbeidskarrieren.

### **2.2.6 Jobb og forventninger**

Også her er resultatene noe delt. 44 prosent mente at utdannelsen i “høy grad” eller mer var egnet for å få jobb i tråd med sine forventninger. 35 prosent mente i “noen grad”, og 21 prosent mente at utdanningen i “liten grad” eller mindre var egnet til å legge et godt grunnlag for å få jobb i tråd med sine forventninger (Arnesen et al., 2014, s. 49). Disse tallene viser at studentene er forholdsvis fornøyd med hvilken grad utdannelsen gir jobb etter forventningene.

### **2.2.7 Frilanser/selvstendig næringsdrivende**

Forskningen undersøkte i hvilken grad informantene mente at studiet ga et godt grunnlag for å starte en karriere som frilanser. 60 prosent mente at den i “noen grad” eller mindre var egnet. 40 prosent mente at studiet i “høy grad” eller mer ga forutsetninger for dette (Arnesen et al., 2014, s. 49). Totalt sett var meningene noe delt. Om lag halvparten var fornøyd, mens den andre halvparten var mindre fornøyd.

## **2.3 Studentenes lærere – mål og utvikling**

Hvordan musikerstudenter forberedes på å møte utfordringer på arbeidsmarkedet, preges i høy grad av lærerne studentene møter under utdannelsen og hvordan lærerne oppfatter studentenes framtid. Johansson (2012) studerte oppfatninger om læringsmål og studentutvikling hos lærere ved Musikhögskolan i Malmö. Ved hjelp av en spørreskjemaundersøkelse til 13 lærere, stilte hun spørsmål om undervisningsmetoder, studentenes progresjon og utvikling, og lærernes framtidssvisjoner. Etter spørreskjemarunden samlet hun lærerne til diskusjon.

Lærerens oppfatninger om læringsmål lot seg kategorisere i *maintaing the profession* og *individual musicianship* (Johansson, 2012, s. 51). Innenfor den første kategorien, *maintaining the profession*, prioriterte lærerne *working as a musician, developing craftsmanship and a professional identity* og *keeping up traditions*. Det var viktig for lærerne at elevene ble gode instrumentalister.



Den andre kategorien, *individual musicianship*, inneholdt oppfatninger om at det var viktig at studentene utviklet seg som individuelle musikere, noe lærerne forutså at kunne komme i konflikt med forventninger om å bevare en tradisjon og utvikle seg som egen artist.

Informantene til Johannson fortalte også om viktigheten av utvikling, ettersom studentenes læring var nært knyttet til lærerens og institusjonens egen utvikling.

Ut fra dette ble det satt fram tre nye kategorier for utvikling. Disse var *personal development*, *teaching development* og *institutional development* (Johannson, 2012, s. 55–57). *Personal development* omhandlet muligheten til utforskning og stimulansen av en nysgjerrighet.

Utvikling ble sett som en kontinuerlig hendelse. Under *teaching development* la lærerne vekt på at de selv fikk utvikle seg som lærere og oppleve at de har framgang som musikkpedagoger. De ønsket også mer refleksjon rundt lærergjerningen sammen med andre kollegaer, og å ta del i nye metoder og utvikling av teknologi. På institusjonsnivå ønsket lærerne økt dialog og refleksjon med et pragmatisk utgangspunkt. Dette burde skje innenfor rammene av en helhetlig og langsiktig tankegang, også med tanke på utvikling av nye studieretninger.

## **2.4 Musikers yrke og syn på entreprenørskap**

Bennett (2007) studerte australske musikers arbeidssituasjon og hvilket syn de hadde på entreprenørskap. 168 musikere ble intervjuet via spørreskjema og fokusgruppeintervju. Intervjuobjektene jobbet som dirigenter, musikkpedagoger, frilansere og innenfor administrative stillinger. Resultatene viste at musikerne i snitt hadde to jobber (Bennett, 2007). Det var flere kvinner enn menn som jobbet som pedagoger, mens flere menn var utøvende musikere. Resultatene viste at frilansmusikere ofte kombinerte frilansarbeid med undervisning. Undervisning var den største inntektskilden.

I ettertid var det tre områder musikerne ønsket at det hadde vært tydeligere fokus på under studietiden. Dette samlet seg i *career education and business career, instrumental pedagogy* og *business skills* (Bennett, 2007, s. 184). Det viser at informantene hennes ønsket mer kunnskap om bransje, karrieremuligheter og entreprenørskap. Bennett konkluderte med at “performance-based education and training in classical music does not provide graduates with the requisite skills to achieve a sustainable career” (Bennett, 2007, s. 187), og dette sammenfaller godt med funnene hennes om et ønske om økt fokus på bredde og entreprenørskap, og viser til et forbedringspotensial i undervisningen.

## 2.5 Studenters realitetsforståelse og forhåpninger

Bennett og Bridgestock (2015) undersøkte musiker- og dansestudenters forhåpninger og realitetsforståelse av yrket de har valgt. Bennett og Bridgestock intervjuet 58 studenter, hvor 49 av studentene var musikerstudenter og 9 var dansestudenter. Informantene ble først intervjuet ved første uke ved studiestart, og neste gang 4 år etterpå (Bennett & Bridgestock, 2015, s. 265).

Forskningen viste at det var lite samsvar mellom tidligere forventninger og den faktiske situasjonen fire år etter (Bennett & Bridgestock, 2015). De fleste informantene hadde forventet å være utøvende musikere eller dansere, men de færreste var det. Det viste seg at noen fortsatt var studenter, og at noen var lærere eller var i andre aktiviteter (Bennett & Bridgestock, 2015). Informanten “Martin” hadde fått forandret sitt syn på bransjen og fortalte at:

Most of the professional musicians I know or have met combine some combination of performance and teaching work, so that is very achievable, and common. I found during and following my music studies that my impression of what the music industry is and what place I could make for myself in it changed considerably from how I originally perceived it. I had big dreams of performing internationally, and being a paid professional musician; but found it hard to get paid gigs, and a very uncertain insecure way to make a living. (Bennett & Bridgestock, 2015, s. 273)

Dette følges opp av informanten “Sarah”, som må jobbe som lærer for å få finansiell stabilitet. “I have a measure of financial security as a teacher and by playing music that other people like” (Bennett & Bridgestock, 2015, s. 273). Bennett og Bridgestock konkluderte blant annet med at løsningen med å gi studenter økte forhåndskunnskaper om yrkets realiteter, kunne vært som sitert nedenfor:

Strategies to address the lack of career preview might include examination of the realities of music and dance careers incorporating guest lectures, class discussion, site visits, interviews with professionals, and industry-based projects. (Bennett & Bridgestock, 2015, s. 274)

## 2.6 Norske kunstneres syn på entreprenørskap

Kulturdepartementet offentliggjorde i 2015 en rapport der en av hensiktene var å belyse kunstneres inntekt og næringsgrunnlag (Skarstein et al., 2015). Innsamlingen skjedde ved at det ble sendt ut 200 invitasjoner til å komme med skriftlig innspill til utredningens mandat, og det ble tilbakesendt 54 skriftlige innspill. Det ble senere holdt et møte hvor 50 av de 54 involverte møttes for diskusjon (Skarstein et al., 2015). Blant flere resultater, var et av dem at hele 75,7 prosent av respondentene anså seg selv som “utøvere av kunst eller av kunstnerisk yrke”. Samtidig viste den samme rapporten at kun 11,5 prosent av respondentene anså seg selv om “kunstner og entreprenør” (Skarstein et al., 2015, s. 134). Disse funnene gir dermed indikasjoner på at majoriteten av norske kunstnere ikke anser seg selv om entreprenører.

## 2.7 Entreprenørskap og arbeidsmarked

Coulson (2012) studerte musikerens oppfatning av entreprenørskap generelt og entreprenørskap i musikk. Coulson gjorde et dybdeintervju med 17 personer i nordøst-England. Informantene hadde roller som dirigenter, pedagoger, frilansere og komponister.

Funnene til Coulson viste at musikerne innså viktigheten av å pleie kontakter og ta vare på og utvide nettverket. Coulson presenterte begrepet *accidental entrepreneurs*. Dette er entreprenører som ikke nødvendigvis hadde intensjoner om å bli entreprenører, men som ble det som et resultat av hvordan yrket fungerer (Coulson, 2012, s. 251). Dette er til forskjell fra ideen om at entreprenør er noe man bestemmer seg for å bli eller er bevisst om at man er. Coulsons forskning viste at ikke alle musikerne omtalte seg selv som entreprenører. Coulsons informant “Rosie” kom med følgende betraktning:

I organize all the work for that [a group] and set everything up. So I tend to think of that as a business, yes. But otherwise – no, I don’t think so. I’m not really sure, but generally I just think of myself as a musician. (Coulson, 2012, s. 252)

Likevel sier informantene hennes at de driver med *business-handlinger*. Dette er Coulson derimot kritisk til:

What most of the musicians appeared to understand from being a business, then, was simply dealing with the day-to-day requirements of whatever combination of activities made up their working lives. This had little to do with matters commonly associated with a business enterprise, such as business plans, competitiveness, growth or profits, and much to do with the satisfactions of music-making and maintaining co-operative relationships while getting by financially. (Coulson, 2012, s. 253)

Mange musikere driver ifølge Coulson virksomheten sin på dag til dag-basis. Færre har en forretningsplan eller en langsiktig plan, med vekst og profitt som en del av tankegangen sin.

## **2.8 Arbeidsmarked og nasjonale kontekster**

Olsen og Kalleberg (2004) studerte *Non-standard work in two different employment-regimes: Norway and the United states*. Artikkelen forteller om arbeidssikkerhet og hvordan kontrakter i arbeidsmarkedet kan være med på å skape eller stenge for muligheter i arbeidsmarkedet.

Problemstillingen til Olsen og Kalleberg stiller to spørsmål:

- 1: how does national con-text affect the use of non-standard work arrangements?
- 2: how do institutional factors such as unionization and the public sector affect the use of non-standard arrangements in these two countries? (Olsen & Kalleberg, 2004, s. 323)

Olsen og Kalleberg viser til at Norge i større grad enn USA bruker midlertidige kontrakter. De viser blant annet til at arbeidsmarkedet ofte ønsker midlertidige ansettelser. De hevder at dette er et resultat av det ellers er mer restriktive regler i Norge enn i USA. Dette gjelder både ansettelser og ved oppsigelser av kontrakter. Det er vanskeligere å si opp en ansatt i Norge. En annen faktor når det gjelder bruken av midlertidige kontrakter, er norske arbeideres muligheter til fravær og til permisjon. Fast ansatte har mulighet til å ta foreldrepermisjon, og faste ansatte har også flere rettigheter når de blir syke, både med sykepenger og

sykepermisjon (Olsen & Kalleberg, 2004, s. 326). Dermed åpner slike muligheter hos den faste arbeideren opp for midlertidige ansettelse hos andre. Samtidig betyr det at mange må vente til noen går av eller slutter før de får mulighet til fast arbeid.

## 2.9 Arbeidslivskompetanse

Karlsens masterstudie fra 2012, *Arbeidslivskompetanse – en kvalitativ studie om syn på arbeidslivskompetanse innen høyere musikkutdanning med fokus på jazz og rytmisk utøving*, prøver å finne ut av arbeidslivskompetansen innen høyere musikkutdanning. Karlsen (2012) studerte synet på arbeidslivskompetanse i høyere musikkutdanning med fokus på jazz og rytmisk utøving. Karlsen har tre problemstillinger i oppgaven sin:

- 1: Hvilke syn på arbeidslivskompetanse finnes i høyere musikkutdanning med fokus på jazz og rytmisk musikk?
- 2: På hvilke måter kan arbeidslivskompetanse fremstå som sammensatt, og flerdimensjonal?
- 3: Hvordan blir oppfatningene av denne kompetansen konstruert, og hvordan preger oppfatningene utviklingen av kompetansen? (Karlsen, 2012, s. 12)

Karlsen gjorde kvalitative intervjuer og dokumentanalyse. Hun har analysert studieplaner og studiedokumenter. Det er tre begreper som er sentrale hos Karlsen, *arbeidslivskompetanse*, *bransjekompetanse* og *fagkompetanse*. Arbeidslivskompetanse er et begrep Karlsen konstruerte, og det besto av de to andre begrepene, bransjekompetanse og fagkompetanse. Arbeidslivskompetanse kan sies å være en “dynamisk og fleksibel kompetanse som er tilpasningsdyktig med tanke på arbeidslivets omveltninger og nyvinninger” (Karlsen, 2012, s. 22). Fagkompetanse (som rytmisk musiker) er ifølge Karlsen evnen til å utføre et høyt nivå på sitt instrument. Det er en praktisk handling. Fagkompetansen er sosiokulturell, og kan læres via imitasjoner og samspill mellom elev og faglærere, eller med medstudenter (Karlsen, 2012, s. 23).

Karlsen skriver videre at “bransjekompetanse er den dimensjonen av arbeidslivskompetanse som i størst grad utvikles med utgangspunkt i uformell læring” (Karlsen, 2012, s. 102). De ferdighetene studentene trenger til driften av sin egen virksomhet, tilegner de seg selv, på

egenhånd (Karlsen, 2012, s. 102). Arbeidslivskompetanse blir da et sosialt konstruert begrep ifølge Karlsen. Det er individuelt når studentene tar til seg denne kunnskapen, ettersom de lærer det til forskjellig tid og sted. Grunnen til dette, sier Karlsens informanter, er fordi “næringsrettet kunnskap ikke er nedfelt i et obligatorisk fag hos de fire institusjonene” (Karlsen, 2012, s. 102).

### 3 Teoretiske perspektiver

I dette kapitlet skal jeg presentere de ulike teoretiske perspektivene jeg har lagt til grunn. Situasjonen på arbeidsmarkedet i dag kan bære trekk av det Bauman beskriver som en *flytende modernitet*. Dette viser seg i uforutsigbarheten, mangfoldet av ulike arbeidsoppgaver og nisjer, og at arbeidsmarkedet er under stadig endring. Modernitetsteori av Bauman (2006) og Giddens (1997) skal hjelpe meg å kartlegge personers konstruering av egen identitet i en flytende modernitet, og hvordan flytende modernitet påvirker aktørene i arbeidsmarkedet.

Jeg vil videre benytte meg av entreprenør- og employability-teori for å belyse hvilke kvaliteter en entreprenør må ha for å lykkes i arbeidsmarkedet. Mesterlære er en sentral undervisningsform ved musikkutdanningsinstitusjoner. Jeg vil bruke teori om mesterlære for å belyse hvordan relasjonen mellom student og lærer kan påvirke studentene med tanke på arbeidsmarkedet og deres identitet som musiker.

#### 3.1 Musikerne som arbeidere i en flytende modernitet

“Om den forrige moderniteten var en sosial modernitet, er den nye en individualisert modernitet” (Bauman, 2006, s. 68). Bauman viser til at vi i den vestlige verden lever med mange valg. Det innebærer blant annet muligheten til å kontinuerlig ta valg etter egne lyster og behov. Vi kan skifte jobb når vi vil og vi kan skifte partner “når det måtte passe”, uten at det nødvendigvis trenger å ha like store økonomiske konsekvenser som før (Bauman, 2006). Vi er blitt mer fleksible i vår hverdag, og er mer selvstendige enn før. Vi må ta store risikoer og stå til ansvar for dem selv (Bauman, 2006). Selvstendigheten og fleksibiliteten kan også få konsekvenser i arbeidsmarkedet, ifølge Bauman, som kommer med følgende betraktning om arbeidet:

Isteden har arbeidet – sammen med andre aktiviteter – fått en hovedsakelig estetisk betydning. Man forventer at det er tilfredsstillende i seg selv, heller enn å måle det etter de ekte eller antatte virkningene ... isteden blir det målt og vurdert etter sine egenskaper til å underholde, more og tilfredsstillere. (Bauman, 2006, s. 169–170)

Ifølge Bauman har synet på arbeid forandret seg fra tidligere modernitet ved å være noe som skal gagne samfunnet, til å være noe som tilfredsstiller en persons egen lykke. Arbeidet blir et middel til selvrealisering. Yrket man utdanner seg til blir et mål om *individuell tilfredsstillelse*, heller enn noe man gjør fordi man tror på samfunnet. Man er nå i større grad enn før distansert fra samfunnet, og i større grad individualisert. Individualiseringen medfører økt *fleksibilitet*.

En frilansmusiker er ikke nødvendigvis like sterkt bundet til et bestemt sted eller arbeidsoppgave. En musiker kan undervise på dagen den ene dagen, ha en spillejobb på kvelden den andre, og den tredje dagen har musikeren “fri”, men må øve og forberede seg til morgendagens ansvar og jobber. Dermed vil en musiker ha en fleksibel arbeidshverdag. Bauman forteller at fleksibilitet i arbeidsmarkedet varsler om slutten på arbeidsmarkedet slik vi kjenner det. Konsekvensen er at arbeiderne har en arbeidsform med usikre kontraktsforhold, uten noe videre sikkerhet. Arbeidsmarkedet blir dermed usikkert, ifølge Bauman (2006). I skrivende stund har det vært en debatt om dette ved Den Norske Opera & Ballett. Ved denne institusjonen vurderes det å ansette operasangere på åremålsstillinger istedenfor ved faste stillinger, som det har vært til nå. Dette kommer jeg tilbake til senere.

Til tross for usikkerheten velger mange å bli musikere. Drømmen om å være musiker er nok til å ta dette valget. Spilling (1998) bruker begrepet *selvrealiseringsentreprenøren* om en som person som er entreprenør og frilanser på grunn av en egen driv til å gjøre det vedkommende elsker. Dette kommer jeg tilbake til.

### **3.2 Musikeren som kompetansenomade**

Den danske pedagogen Krejsler setter fram begrepet *kompetansenomade* som en motsetning til ideen om en profesjon. Ved en profesjon eller profesjonalisering risikerer man å forhåndsprogrammere kategorier og begreper, noe som kan gjøre utviklingen i tråd med resten av samfunnet vanskeligere å følge (Krejsler, 2006). En kompetansenomade er mer fleksibel i sin tilnærming til yrkets muligheter. En kompetansenomade kan beskrives som følgende:



Kompetansenomaden har ikke en idenitet. Han er i stigende grad under tidsbegrænsende ansættelser, ofte prosjektansættelser, der fordrer, at han mestrer multiple ideniteter for å konstruktivt at kunne bidrage til arbeidsprosesser, de dels i stigende grad er tværfaglige, dels løbende forandrer seg. (Krejsler, 2006, s. 301)

Videre skriver Krejsler om arbeidssituasjonen:

Det arbeidsmarked, som man skal kvalificere sig til, er ikke længere stabilt, hvorfor man ikke længere kan forvente fast ansættelse på baggrund at et eksamensbevis fra en autorisert uddannelsesinstitution. (Krejsler, 2006, s. 303)

En kompetansenomade må dermed bevege seg gjennom arbeidsmarkedet med ulike ideniteter og en variasjon av ferdigheter. Ferdighetene må videreutvikles og fornyes etter samfunnet og kravene i det usikre arbeidsmarkedet. Arbeideren varierer også identitet etter hvilken kontekst vedkommende befinner seg i.

### **3.3 Personers konstruksjon av egen identitet i senmoderniteten**

Ifølge Giddens (Fauske, 1998) konstruerer vi vår egen identitet ut fra den historien vi forteller om oss selv. “Giddens legger avgjørende vekt på at individet konstruerer sin egen identitet. Selv om vi har et psykologisk grunnlag som disse konstruksjonene bygges på, er vi ikke hva vi er, men hva vi gjør ut av oss selv” (Fauske, 1998, s. 205).

Videre henviser Fauske til Giddens, og skriver at “utfordringen som et moderne individ er stilt overfor, er å bevare en integrert selvidenitet der fortid, nåtid og fremtid knyttes sammen” (Fauske, 1998, s. 205). Identiteten henger sammen med den identiteten man hadde i fortiden, identiteten man har i nåtiden og identiteten framtiden. Dermed blir identiteten en fortelling vi kontinuerlig beretter om oss selv. Refleksjon rundt egen identitet er sentralt. Ifølge Fauske mener Giddens at det senmoderne mennesket må mestre fire ulike dilemmaer for å bevare sin identitet. Disse er å:

*1: Å opprettholde en enhetlig selvoppfatning i en fragmentert verden* (Fauske, 1998, s. 210). Opplevelser og tradisjoner var før i tiden relatert til avgrensede og lokale felleskap. Personlige bånd mennesker imellom skapte tillit. Samfunnet i dag er åpent, og gir dermed individet mulighet til å presentere seg selv på ulike måter. Dermed står man overfor trygghet i fellesskap, eller trygghet i det å kunne tilpasse seg ulike kontekster. Jeg ser likheter mellom dette og Krejlers begrep om kompetansenomaden, som heller ikke har kun en identitet. Fauske skriver at:

I begge tilfeller søker individet psykologisk trygghet i sin selv-identitet ved å tilpasse adferdsmønstre som de tror andre finner akseptable. I det ene tilfellet finnes trygghet i tradisjonelle verdier og forpliktelser, men den i det andre tilfellet finnes det ved å tilpasse seg andre forventninger. (Fauske, 1998, s. 210)

Jeg ser likheter mellom denne tankegangen og Krejlers (2006) ide om en kompetansenomade, fordi evnen til å “tilpasse seg andres forventninger” kan knyttes opp mot å være en kompetansenomade.

*2: Å opprettholde handlekraften i et samfunn der den enkelte føler seg maktesløs* (Fauske, 1998, s. 210). Fauske beskriver maktesløsheten slik:

Igjen tegnes et bilde av senmoderniteten som er ambivalent. På den ene siden har individet muligheter til å mestre tilværelsen langt bedre enn i tidligere samfunn, samtidig som det på den annen side lett kan oppstå en følelse av maktesløshet når en er stilt over et mangfold av muligheter og begrensinger som en delvis har kontroll over og som en delvis er underlagt. (Fauske, 1998, s. 211)

*3: Å mestre usikkerhet i et samfunn der det ikke finnes autoriteter og autoritative “sannheter”* (Fauske, 1998, s. 210). Det finnes ingen autoriteter, til tross for at mange gjør krav på autoritet (Fauske, 1998). Politi og rettsvesen kan ta avgjørelser som kan være bindende, men autoritetene er redusert til eksperter som gir råd og veiledning (Fauske, 1998). Ettersom disse ekspertene også ofte trekkes i tvil, må dermed individet balansere mellom tillit og tro.

4: *Å opprettholde personlig autonomi i det samfunn der opplevelsene er blitt konsumvarer* (Fauske, 1998, s. 210). Individet står overfor et mangfold av muligheter. Mulighetene er derimot standardiserte. Etter hvert som produksjon og konsum standardiseres, blir arbeiderne og konsumentene “innevevet i sosiale relasjoner der de selv blir varer (arbeidskraft), og hvor relasjonene til andre blir kommersialisert” (Fauske, 1998, s. 211). Selvet reagerer mot denne kommersialiseringen. Fauske nevner barnets evne til å tenke kritisk og ha en reflektert holdning i møte med fjernsynsprogrammer, og at dette viser at det kommersielle ikke har tatt fullstendig over.

### **3.4 Musikeren som entreprenør**

Entreprenørskap er et begrep med veldig mange definisjoner. Som jeg nevnte tidligere hevder Coulson at musikere driver med entreprenørskap selv om de ikke nødvendigvis tenker over det, eller har intensjoner om å være entreprenører. Coulson bruker begrepet *accidental entrepreneurs*, eller *utilsiktede entreprenører* om musikere:

The nature of the music labour market, with little employment on offer, means musicians do not generally engage in non-standard work from choice (Menger, 1999). This shows immediately why notions of entrepreneurship may not have much relevance to musicians’ working lives: they are what might be called ‘accidental entrepreneurs’, since most of them did not set out to start a business. (Coulson, 2012, s. 251)

#### **3.4.1 Ulike definisjoner av entreprenørskap**

En definisjon på entreprenørskap kan ifølge Spilling og Johansen inneholde de tre følgende punktene:

- 1: Entreprenørskap gjelder prosessen knyttet til utvikling av den nye virksomheten; fra ideutvikling, til organisering og oppstartning av den nye virksomheten.
- 2: Entreprenøren er aktøren som organiserer den nye virksomheten.

3: Vanligvis skal den nye virksomheten representere noe innovativt i form av et nyskapende produkt eller tjeneste eller mer generelt en nyskapende måte å drive forretningsmessig virksomhet på. (Spilling & Johansen, 2011, s. 12)

I boken *entreprenørskap på norsk* (Spilling, 1998) viser Spilling til Schumpeters definisjoner på entreprenørskap. Entreprenørskap, ifølge Schumpeter, foregår som utvikling i næringslivet gjennom ulike kombinasjoner. Dette kan ses gjennom fem ulike utviklinger. Disse er:

- 1: Introduksjonen av et nytt produkt eller forbedringen av et allerede etablert produkt.
- 2: Ny introduksjon av en produksjonsmetode.
- 3: Et produkt blir introdusert på et nytt marked.
- 4: Utnyttelsen av en ny type råvare eller halvfabrikata.
- 5: Ny organisering av en næring. (Spilling, 1998, s. 16)

“Entreprenørskap kan også defineres som å gjøre noe nytt, eller å gjøre kjente ting på nye måter” (Spilling, 1998, s. 19). *Innovasjon* er en sentral del av Schumpeters oppfatning av entreprenørskap. Dette trenger derimot ikke å være tilfelle om vi legger Spillings definisjon til grunn. Et firma (som også kan være en enkeltperson) kan drive være en *imitativ bedrift* eller gjøre en *imitativ ekspansjon*. Ifølge Spilling vil en imitativ bedrift etterligne andre bedrifter, det finnes ingen nye kombinasjoner. En imitativ ekspansjon skjer når en bedrift utvikler et nytt forretningsområde som er nytt for bedriften, men som etterligner en bedrift som drives av andre (Spilling, 1998). Dermed hevder Spilling at entreprenørskap ikke trenger å være knyttet til innovasjon. En *enterprise* er virksomheten som utvikles gjennom iverksetting av de nye kombinasjonene (Spilling, 1998, s. 20).

### **3.4.2 Ulike motiver for entreprenørskap**

Spilling setter fram tre ulike motiver for entreprenørskap, *selvrealiseringsmotiver*, *arbeidssøker motiver* og *omgivelsesfaktorer* (Spilling, 1998). Motivene til en selvrealiseringsentreprenør er at entreprenøren har en god ide, ønsker å ta i bruk egne ressurser og ønsker å bestemme over egen arbeidstid. Gode markedsutsikter for den aktuelle bedriften er også en årsak (Spilling, 1998, s. 104). Arbeidssøker motivene tilhører en entreprenør som er misfornøyd med tidligere arbeidsgiver, har behov for inntekt eller er i en

usikker jobbsituasjon (Spilling, 1998, s. 104–105). Dermed er en entreprenør med arbeidssøkermotiv i en tvungen situasjon. En entreprenør som har omgivelsene som motivasjon ønsker å bo i området, har god støtte fra venner og familie og det er gode støtteordninger på stedet. Et annet motiv er at det er behov for virksomheten på det aktuelle stedet.

### 3.4.3 Ferdigheter som entreprenør trenger

Loué og Baronet foreslår åtte punkter for å definere og beskrive hva entreprenørskap er, og hvilke kvaliteter man må inneha:

- 1: opportunity recognition and exploitation,
- 2: financial management,
- 3: human resource management,
- 4: marketing and commercial activities,
- 5: leadership,
- 6: self-discipline,
- 7: marketing and monitoring
- 8: intuition and vision. (Loué & Baronet, 2012, s. 455)

Henry, Hill og Leitch viser til Hisrich og Peters sine tre ulike ferdigheter som kreves av en entreprenør, *technical skills*, *business management skills* og *personal entrepreneurial skills* (Henry et al., 2005, s. 104). *Technical skills* innebærer ferdigheter om skriftlig og muntlig kommunikasjon, teknisk forvaltning og organiseringsferdigheter. *Business management skills* inkluderer planlegging, evne til å ta avgjørelser, samt kunnskap om markedsføring og regnskap. *Personal entrepreneurial skills* handler om indre kontroll, innovasjon og villighet til å ta risiko.

En entreprenør må ha et vidt spekter av ferdigheter. Disse ferdighetene innebærer en driv og en lidenskap, en indre motivasjon. Entreprenøren må være i stand til å ta avgjørelser. Samtidig trenger en entreprenør kunnskaper om økonomi og regnskap, og må også være god til å kommunisere, både skriftlig og muntlig.

### 3.4.4 Ulike handlemåter for en entreprenør

Read, Sarasvathy, Dew, Wiltbank og Ohlsson viser til tre ulike kategorier for hvordan en entreprenør kan håndtere ulike situasjoner og hvordan en entreprenør måler suksess (Read et al., 2011, s. 27). De ulike begrepene kalles *prediction* (forutsigelse), *risk* (risiko) og *uncertainty* (usikkerhet). Prediction defineres som “prediction is the ability to determine future events based on past recurring patterns” (Read et al., 2011, s. 23). En entreprenør som handler under prediction-kategorien søker etter kunnskap slik at de kan bruke denne kunnskapen til å forutse framtidige hendelser. Framgangsmåten til entreprenøren er å prøve å få den perfekte forretningsplanen. Hvis entreprenøren støter på uforutsette situasjoner, kvalitetssikrer entreprenøren det arbeidet vedkommende har gjort, med utgangspunkt i at personen selv har gjort en feil langs veien. Entreprenøren måler suksessen etter i hvilken grad det er samsvar mellom planen og det endelige resultatet (Read et al., 2011, s. 26).

Entreprenører som handler under uncertainty-kategorien setter sin lit til ekspertise, innflytelse og kontroll:

Uncertainty is a situation in which no historical data exists to help the decision-maker. Uncertainty cannot be modeled or predicted. It is a future that is not only unknown but also unknowable. (Read et al., 2011, s. 26)

En person i uncertainty-kategorien beveger seg framover ved å skape sammen med andre. Entreprenøren har råd til overkommelige tap. Hvis entreprenøren møter på uforutsette overraskelser, vil entreprenøren omfavne situasjonen og tenke seg om, siden denne situasjonen kan skape nye muligheter. Suksess måles i om man er på et sted som har potensiale (Read et al., 2011, s. 27).

*Risk* kan ses som:

Unlike problems of prediction, which only require extrapolation, problems of risk call for the estimation of likely changes under multiple scenarios over time. Decision-making under risk involves calculating the odds of a specific outcome, based not only on existing information, but also on trial and error as we gain more information. (Read et al., 2011, s. 23)

Videre skiver de at risiko kan håndteres ved å være proaktiv. Entreprenøren under risk-kategorien kommer seg fram ved å være forberedt på hvilke scenarioer som kan dukke opp underveis. Støtter entreprenøren på uforutsette situasjoner, “ror man av stormen” og holder seg til planen. Entreprenøren måler suksess basert på i hvilken grad visjonene ble oppfylt (Read et al., 2011, s. 26).

### **3.5 Employability**

Employability kan defineres som:

A set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that makes graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy. (Yorke, 2006, s. 8)

Erfaringene og kunnskapene som employability-begrepet inneholder, viser om en person er *kapabel*. Stephenson (Stephenson & Weil, 1992) setter fram fire ulike punkter for hva en kapabel person er. En kapabel person:

- 1: tar effektive og passende grep,
- 2: forteller hva de søker å oppnå,
- 3: lever og arbeider effektivt med andre og
- 4: fortsetter å lære av deres erfaringer, både som individer og i assosiasjoner med andre, i et mangfoldig og forandrende samfunn. (Stephenson & Weil, 1992, s. 2)

#### **3.5.1 Ulike aspekter ved employability**

Yorke og Knight presenterer tre ulike aspekter ved employability. Ved hvert aspekt lister de opp flere kvaliteter som aspektet inneholder. Jeg skal nevne noen. Det første aspektet handler om *personlige kvaliteter* (Yorke & Knight, 2006, s. 8). *Personlige kvaliteter* er blant

annet selvtillit, tilpasningsdyktighet, refleksjon og tankegang om at kvaliteter ikke er endelig satt, men kan videreutvikles (Yorke & Knight, 2006, s. 8).

Det andre aspektet omhandler *core skills* eller kjerneferdigheter. *Kjerneferdigheter* er ferdigheter som språkkunnskaper, skriveferdigheter, tallforståelse og global forståelse, både politisk og økonomisk (Yorke & Knight, 2006, s. 8). Det siste aspektet Yorke og Knight presenterer, er *process skills*. Dette innebærer evnen til å jobbe sammen med andre, arbeide på kryss av kulturelle bakgrunner, ha en moralsk tankegang og evnen til å håndtere vanskelige og uforutsette situasjoner (Yorke & Knight, 2006, s. 8). Slik jeg ser det, er *process skills* av høy relevans for musikere, spesielt frilansmusikere, som må jobbe under uforutsette situasjoner (Bauman, 2006) og med medmusikere av ulike bakgrunner.

### **3.5.2 Ulike dimensjoner ved employability**

Ifølge Fugate, Kinicki og Ashforth (2004) består employability av tre forskjellige dimensjoner. Det er *tilpasningsdyktighet*, *karriereidentitet* og *menneskelig og sosial kapital* (Fugate et al., 2004, s. 8). En person som er tilpasningsdyktig har “the quality of being able to change, without great difficulty, to fit new or changed circumstances” (Savickas, 1997, s. 254).

Den andre dimensjonen, *karriereidentitet*, kan beskrives som “in the career context, ‘who I am’ may include goals, hopes, and fears; personality traits; values, beliefs, and norms; interaction styles; time horizons; and so on” (Fugate et al., 2004, s. 19–20). Den tredje dimensjonen som Fugate et al. (2004) presenterer, er *sosial og menneskelig kapital*.

Organisasjoner og arbeidsplasser investerer i sosial og menneskelig kapital med forventning om framtidig utbytte (Fugate et al., 2004). Videre skriver de at sosial og menneskelig kapital også kan påvirke en persons karriereidentitet (Fugate et al., 2004). Dermed speiler de kontaktene man har, også følelsen man har som profesjonell. God sosial og menneskelig kapital påvirker også nettverket:



The benefits of social capital and its influence on employability are illustrated in the job search behaviors of individuals. People with well developed social capital often utilize informal job search networks (e.g., ‘friend of a friend’), in addition to more formal networks (e.g., company sponsored placement services). (Fugate et al., 2004, s. 24)

Dermed vil et godt nettverk kunne skaffe personer jobb utenom de formelle utlysningene, der stillingen senere må vinnes. Boxman, de Graaf, og Flap hevder at god sosial kapital vil vise seg som viktigere i arbeidsmarkedet enn menneskelig kapital:

On the contrary, the returns on human capital decrease if managers are equipped with a larger volume of social capital. The returns on human capital are largest on the lowest levels of social capital. (Boxman et al., 1991, s. 69)

Den sosiale kapitalen er viktig, ettersom de gode relasjonene man skaper med andre kan være varig. Dermed kan disse relasjonene vare lengre enn organisasjonen man jobber i eller søker jobb for. Har man god sosial kapital, har man alltid noen “i ryggen” (Boxman et al., 1991). I hvilken grad en entreprenør lykkes, kan ha sammenheng med nettverket entreprenøren har. Hallam og Gaunt forteller at:

Networking enables you to create productive relationships with different organisations and individuals, exchanging information and support. They are an essential part of building a career. (Hallam & Gaunt, 2012, s. 234)

### **3.6 Mesterlære**

Mesterlære er den tradisjonelle tilnærmingen for å tilegne seg kunnskap i hovedinstrumentet ved et musikkonservatorium. Kjennetegnene med mesterlære fra tidligere var at svennene, eller studentene, “vandret omkring og søkte kunnskapen der den fantes” (Nielsen & Kvale, 1999, s. 5). Via denne vandringen fikk også svennene anledning til refleksjon over de erfaringene de gjorde, og mesterne var personer de søkte selv. I praksis er det ikke nødvendigvis bare en til en-forholdet mellom mesterlærer og student som er kjennetrekket

ved mesterlære som undervisningsform. Tradisjonell mesterlære kan ses i fire følgende hovedtrekk (Nielsen & Kvale, 1999, s. 19):

1: *Praksisfelleskap*. I denne sammenheng er det det musikalske felleskapet ved en utdanningsinstitusjon eller en del av arbeidsmarkedet. Læringen oppstår når en nykommer møter en mer kompetent gruppe. Nykommeren går fra den legitime perifere deltagelsen til å være et fullverdig medlem (Nielsen & Kvale, 1999, s. 19). Veldig mange studenter deltar også ofte i et profesjonelt praksisfelleskap samtidig som de er studenter. Derfor viskes skillet mellom student og profesjonell ut i større grad som musikerstudent enn det gjør i andre fag (Hanken, 2007).

2: *Tilegnelse av faglig identitet*. (Nielsen & Kvale, 1999, s. 19). “Hovedinstrumentlærerne er eller har selv vært profesjonelle musikere, og dette gir læreren en sterk faglig autoritet og troverdighet, læreren “legemliggjør” profesjonen for studenten” (Hanken, 2007, s. 24). Hanken viser til at “læreren tar seg ikke bare av studentens faglige utvikling, men fungerer som personlig veileder, venn, støttespiller, forsvarer, rollemodell osv. Det innebærer at mentoren engasjerer seg personlig i studentens utvikling” (Hanken, 2007, s. 25).

3: *Læring gjennom handling*, altså læring gjennom imitasjon og observasjon av mester/instrumentallærer (Nielsen & Kvale, 1999, s. 19). I følge Hanken kan hoveninstrumentundervisningen ses som et samarbeid mellom student og lærer for å finne problemløsninger knyttet til de musikalske og tekniske utfordringene studentene står overfor i møte med det repertoaret studenten jobber med (Hanken, 2007, s. 25).

4: *Evaluering gjennom praksis*. Evalueringen skjer ved å kontinuerlig få tilbakemelding fra mester, og dette evalueres ved en prøve som skal gi et fagbrev. Tilbakemeldingene skjer på ulike arenaer. Hanken skriver at: “gjennom at studenten deltar på ulike former for klasses timer og offentlige konserter som del av studiet, får studenten, men også hovedinstrumentlæreren, tilbakemeldinger fra andre på prestasjonene” (Hanken, 2007, s. 26). I følge Nielsen og Kvale (1999) skjer evalueringen via tilbakemelding fra “kundernes reaksjoner” (Nielsen & Kvale, 1999, s. 19). Dette tolker jeg som i denne sammenhengen som publikum.

### 3.6.1 Mesterlære som en sosiokulturell praksis

Mesterlære er ikke bare forholdet mellom mester og student. Man lærer selv uten undervisning (Nielsen & Kvale, 1999). Læring kan ifølge Nielsen og Kvale ses på “som en langsiktig transformasjon av den lærendes identitet mot å bli medlem av et bestemt praksisfellesskap” (Nielsen & Kvale, 1999, s. 112). I denne læreprosessen deltar den lærende i ulike deltagerbaner. Dermed er læring sosiokulturelt betinget. I møte med deltagerbanene kan det oppstå utfordringer og dermed hensyn som må tas til studenten. Dette kan ses på fire måter:

- 1: Studentene har en fortid. Denne historien kan påvirke hva studentene finner relevant å lære.
- 2: Studentene ser for seg en fremtid. Denne fremtiden gjelder først og fremst det praksisfellesskapet studenten helst vil ta del i senere. Hvilke deltagerbaner studenten tar del i preges i stor grad av møtet med eldre studenter og lærere.
- 3: Konflikter kan oppstå når identitetsspørsmål og særskilte former for sosial eksistens i praksisfellesskapet oppstår når forskjellige deltagerbaner realiseres.
- 4: Læreprosesser knytter seg også til flerkontekstuell deltagelse, at studentens deltagelse i ulike kontekster påvirker hverandre (Nielsen & Kvale, 1999).

## 4 Metode

Formålet mitt med å gjøre denne undersøkelsen er å få en økt forståelse av de utfordringene klassiske musikere har i arbeidsmarkedet. For å finne ut av dette vil jeg undersøke arbeidsmarkedets krav til musikere, hva arbeidsmarkedets aktører ser etter hos musikere og hva som skal til for å lykkes. Formålet er også å se om det er samsvar mellom arbeidsmarkedets utfordringer og hvordan studentene forberedes på dette, blant annet ved å undersøke om studentene trenes i refleksjon rundt arbeidsmarkedet. I dette kapitlet går jeg nærmere inn på metodiske konsekvenser av formål og problemstillinger, med tanke på utforming av den empiriske undersøkelsen.

### 4.1 Todelt forskning

Forskningen min var todelt. Først ville jeg få innblikk i utfordringer i den regulerte og ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet ved å intervju personer fra disse to kategoriene. Deretter intervjuet jeg nyutdannede musikere om hvordan utdanningen samsvarer med de utfordringene som finnes i arbeidsmarkedet. For å få innblikk i hva som skal til for å lykkes i arbeidsmarkedet og arbeidsmarkedets krav til musikere, gjorde jeg kvalitative intervjuer med representanter for den regulerte delen av arbeidsmarkedet og den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Når disse intervjuene var gjort, intervjuet jeg senere nyutdannede musikere i deres første arbeidsår. Dette er fordi nyutdannede musikere har gode forutsetninger for å svare på om deres utdanning tilfredsstillende de kravene som settes til musikere i arbeidsmarkedet, som var blitt presentert i den tidligere intervjurunden.

Jeg valgte kvalitative intervju siden dette gir meg muligheten til å gå dypt inn i hva personer med høy relevans for oppgaven min mener om forskningstemaet mitt. Denscombe (2014) skriver at “the researcher is likely to gain valuable insights based on the depth of the information gathered and the wisdom of ‘key informants’” (Denscombe, 2014, s. 201). I tillegg til å intervju nyutdannede musikere for å avdekke hvordan de anså studieinnholdet i forhold til arbeidsmarkedets utfordringer og krav til musikere, gjorde jeg dokumentanalyser av studieplaner ved norske musikkutdanningsinstitusjoner for å se hvordan dette kommer fram i studieplanene.

## 4.2 Reliabilitet og validitet

Studiens reliabilitet har med hvor troverdig jeg er. “Reliabilitet behandles ofte i sammenheng med spørsmålet om hvorvidt et resultat kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 250). Ved bruk av intervju som metode, kan det stilles spørsmål ved studiens reliabilitet og validitet. Kan en intervjuer være fullstendig objektiv? Kvale og Brinkmann skriver at “spørsmålet er om kunnskap som er produsert via intervju, kan være objektiv” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 246–247). Som forsker har jeg en bakgrunn og visse fordommer. Dermed var min subjektivitet noe jeg måtte være observant på, slik at jeg ikke “farget” intervjuene. Det er ønskelig med høy reliabilitet for å motvirke subjektivitet (Kvale & Brinkmann, 2009) Likevel kan en sterk fokusering på reliabiliteten gjøre at intervjueren demper sin kreativitet og variasjon, og kan hindre intervjueren i å improvisere underveis og følge opp fornemmelser underveis (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 250).

Min bakgrunn kan påvirke spørsmålene og gangen i intervjuet og dermed validiteten. Er det sannhet i resultatene mine? Videre skriver Kvale og Brinkmann at “i en bredere fortolkning har validitet å gjøre med i hvilken grad en metode undersøker det den er ment til å undersøke” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 250–251).

### 4.2.1 Validitet som en forskningsprosess

Validitet omhandler hele forskningsprosessen. Kvale og Brinkmann (2009, s. 253) viser til validitet som syv stadier. Disse samler seg i:

- 1: *Tematisering*. Gyldigheten avhenger av studiens teoretiske antagelser, og hvor logisk sammenhengen mellom teori til forskningsspørsmål er.
- 2: *Planlegging*. Dette handler om kvaliteten på undersøkelsen og metodene som brukes for å undersøke studiens formål og emne.
- 3: *Intervjuing*. Validiteten handler om intervjupersonens troverdighet, og intervjuingens kvalitet.
- 4: *Transkribering*. Dette dreier seg som språklig stil ved transkripsjonene, og hva som utgjør en “gyldig overføring fra muntlig til skriftlig form”.

5: *Analysering*. Omhandler gyldigheten ved spørsmålene i intervjuteksten, og hvorvidt fortolkningene som er gjort er logiske.

6: *Validering*. Dette dreier seg om den reflekterte vurderingen av hvilke vurderingsformer som er relevante for den bestemte studien. Det omhandler også “gjennomføringen av de konkrete valideringsprosedyrene, og avgjørelsen av hva som er et egnet forum for dialog om resultatenes gyldighet”.

7: *Rapportering*. Dette handler om i hvilken grad rapporten gir en “valid beskrivelse av hovedfunnene i en studie”. Det handler også om leserens rolle som en “validitetsbedømmer av resultatene” (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 253).

### 4.3 Det kvalitative forskningsintervju

“Det kvalitative forskningsintervjuet søker å forstå verden sett fra intervjupersonenes side.” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 21). Hensikten med å bruke et kvalitativt forskningsintervju er å få kunnskap om personers erfaringer, og deres opplevelser av verden (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 21). “Intervjuene har som formål å skape kompetanse” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 22). Min intensjon var å få et dypere innblikk i intervjuobjektens meninger og synspunkter, og sammen øke kompetansen. “Vi skaper og utformer oss selv som meningsskapende mennesker gjennom en altomslukende dialog med omverdenen” (Aadland, 2004, s. 178).

#### 4.3.1 utfordringer ved bruk av intervju som metode

Det finnes utfordringer ved bruk av intervju som metode. Min objektivitet kan påvirkes fordi jeg har stor interesse for forskningstemaet, og siden jeg for ikke lenge siden var nyutdannet. Et begrep i hermeneutikken er *forforståelse* (Aadland, 2004), og det er nettopp forforståelsen jeg må være klar over som intervjuer og i tolkningen av intervjuene mine. Denscombe skriver at “Interviewee statements can be affected by the identity of the researcher” (Denscombe, 2014, s. 202). Min bakgrunn og forståelse av temaet jeg intervjuet om, kunne få meg til å stille ledende spørsmål, om jeg ikke selv var påpasselig med å unngå dette. Til tross for at jeg på forhånd hadde sendt ut en intervjuguide som jeg hadde en intensjon om å følge, kunne nye spørsmål oppstå underveis. “With semi-structured and unstructured interviews consistency is

hard to achieve” (Denscombe, 2014, s. 203). De ulike intervjugruppene fikk hver sin intervjuguide, der informantene innenfor de samme kategoriene fikk samme spørsmål. Likevel, på grunn av en semistrukturell tilnærming, ble ingen intervjuer like. Derfor ble ikke gangen i intervjuet like konsistente som ved et spørreskjema.

#### **4.4 Fordeler og utfordringer ved bruk av dokumentanalyser**

Fordelen ved bruk av dokumentanalyser er at dokumentet er konstant og ikke lar seg påvirke av min forskning eller av mine informanters utsagn. “Documents generally provide a source of data which is permanent and available in a form that can be checked by others” (Denscombe, 2014, s. 239). I studieplanene ble det presentert overordnede mål ved utdannelsen og fagenes innhold. Dette gjør at noe av innholdet i fagene ikke kommer tydelig nok fram, slik at det kan være vanskelig å forholde seg til om fagets innhold dekker noe av mine forskningsspørsmål. Læreplanteori (Johansen, 2004) påpeker også at det kan være avstand mellom det som står i en læreplan og det studenten faktisk lærer. Derfor kan dokumentene i noen grad brukes til å utfylle eller komplementere den informasjonen informantene ga meg og omvendt.

#### **4.5 Utvalg**

##### **4.5.1 Kriterier for utvalget**

En viktig forutsetning for valget av informanter innenfor den regulerte delen av arbeidsmarkedet var at de har stillinger som tilsier at de enten har innflytelse ved en ansettelse av en musiker, eller at stillingen deres gjør at de har god kjennskap til hva som skal til for å ansette musikere. Denne posisjonen gjorde at informantene visste godt hva som kreves av musikere i institusjonaliserte ensembler.

Kriterier for valg av informanter fra den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet var at de nyter en viss suksess som utøvende musikere, og at inntekten deres kun baseres på arbeid innenfor musikeryrket, både som utøvere og som musikkpedagoger.

Kriteriene for de nyutdannede musikerne var at de var i sitt første arbeidsår etter endt studietid. Jeg anså dette som viktig, fordi det gjorde at de enda husket studieperioden godt, og at det faglige innholdet i deres studietid enda er gjeldene.

Alle informantene jeg brukte til studien min ble valgt fordi “de har något spesielt att bidra med, har en unik inblick, eller en särskild position” (Denscome, 2009, s. 251). Hvilket kjønn eller alder informantene hadde var ikke av betydning. Jeg ville ha en viss variasjon i hvilket instrument informantene utøver, for å få en variasjon knyttet til instrumentspesifikke utfordringer.

#### **4.5.2 Rekruttering**

For å finne relevante personer i den regulerte delen av arbeidsmarkedet, gikk jeg på hjemmesiden til arbeidsplassene deres. Der fant jeg informasjon om hva slags stilling informantene hadde. Ut fra denne informasjonen kunne jeg vurdere om de hadde stillinger som kunne gi relevant informasjon. Jeg kontaktet dem på mail, der jeg presenterte meg og mitt prosjekt. Jeg ba dem også om å fortelle meg hvilke andre som kunne være relevant for meg om de jeg henvendte meg til først ikke kunne delta i undersøkelsen. En del av mine “førstevalg” sa ja, men jeg ble også henvist videre til andre.

Et par informanter fra den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet fant jeg via egne bekjenskaper. Noen informanter tipset meg også om andre informanter. Dette er kjent som snowball-sampling “The sample thus snowballs in size as each of the nominees is asked, in turn, to nominate further persons who might be included in the sample” (Denscombe, 2014, s. 42).

Nyutdannete musikere kom jeg i kontakt med ved å henvende meg til faglærere ved utdanninginstitusjonene, og be dem om tips. Jeg var påpasselig med at mine informanter var personer som spilte forskjellige instrumenter og var utdannet fra forskjellige skoler.

#### **4.5.3 Problematikk rundt intervju av bekjente**

Som nevnt var et par av mine informanter personer jeg hadde bekjenskap til. Årsaken til at disse ble valgt, var fordi jeg visste at de hadde informasjon og kunnskaper som var av relevans for min forskning. Prosessen fra da mine bekjente sa ja til intervju med meg, var mer eller mindre identisk som ved de jeg ikke kjente fra før.

Samtidig er ikke bruken av bekjente helt uproblematisk. Å benytte seg av bekjenskaper kalles *convenience sampling*. Denscombe skriver at “an element of convenience is likely to enter



into sampling procedures of most research” (Denscombe, 2014, s. 43). Dette er derimot ikke sett på som heldig. “Choosing things on the basis of convenience runs counter to the rigour of scientific research” (Denscombe, 2014, s. 44). Dermed kan det virke som en svak innsamling av informasjon, som ikke gir like mye kredabilitet. Dette ble etter beste evne unngått å skulle være tilfelle. I likhet med informantene jeg ikke kjente fra før, ble de jeg kjente valgt på grunn av deres bakgrunn og posisjon, og dermed deres forutsetninger for å gi meg svar som var av høy relevans for den problematikken jeg søkte etter å finne ut av.

## **4.6 Det endelige utvalget av informanter til del 1**

### **4.6.1 Informantene i den regulerte delen av arbeidsmarkedet**

- Informant A har en sentral rolle i et av landets symfoniorkester.
- Informant B har lang erfaring som utøvende musiker og dirigent.
- Informant C har også en sentral rolle i et annet av landets symfoniorkestre.

### **4.6.2 Informantene i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

- Informant D er utdannet sanger. Vedkommende er frilansmusiker, og er i ferd med å opparbeide seg en etablert karriere.
- Informant E er en musiker med bakgrunn som orkestermusiker, kor- og korpsdirigent. Vedkommende underviser også, men definerer seg selv som frilanser/selvstendig næringsdrivende.
- Informant F er frilansmusiker. Vedkommende spiller i diverse ensembler, og er også komponist.
- Informant G har en suksessfull karriere som utøvende sanger, og har en rekke produksjoner bak seg. Informanten er også dirigent.

## 4.7 Det endelige utvalget av informanter del 2

### 4.7.1 Nylig utdannede musikere

- Informant H er nylig utdannet musiker. Vedkommende har hatt enkelte frilans- og pedagogjobber i korps under studietiden. Informanten prøver nå å starte en etablert karriere.
- Informant I er nylig utdannet. Informanten er utdannet sanger, og prøver nå å etablere seg som sanger.
- Informant J er utdannet brassmusiker, og prøver å etablere seg.
- Informant G er utdannet stryker, og prøver å etablere seg.

## 4.8 Utvalg av dokumenter

Jeg har brukt flere statlige dokumenter til analysen min. Dette er studieplanene ved Griegakademiet i Bergen, musikkonservatoriene i Tromsø, Trondheim, Kristiansand og Stavanger, samt Kunsthøgskolen og Norges Musikkhøgskole. Disse rapportene vil anses for å være *auktortativa*, altså troverdige og objektive, siden de er statlig utformet og av “objektive personer” (Descombe, 2009). Jeg har i dokumentanalysen sett på det faglige innholdet til studiestedene og hvordan kunnskap og forberedelse til arbeidsmarkedet kommer fram i planene.

## 4.9 Pilotintervjuet

Før jeg satt i gang intervjurundene, gjennomførte jeg et pilotintervju. Pilotintervjuet skulle først og fremst hjelpe meg med å bli komfortabel med teknologien, at alle opptakerne mine fungerte slik de skulle og at jeg følte meg trygg i situasjonen. Pilotintervjuet skulle også hjelpe meg å avdekke om spørsmålene mine var gode nok, og om informanten i pilotintervjuet ga svar som ga forutsetninger for spørsmål jeg ikke hadde tenkt på. Intervjuobjektet kom også med konstruktive tilbakemeldinger på min rolle som intervjuer. Jeg fikk intervjuet en person som faller innenfor kategorien nyutdannet musiker. Dette medførte at jeg ikke fikk gjort et pilotintervju med noen fra den regulerte og ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Det kan kritiseres, siden de nyutdannede fikk andre spørsmål, og tilhørte en senere fase i forskningen.

Imidlertid viste det seg vanskelig å ta personer ut av deres arbeidstid for å bidra med noe som ikke ble tatt videre som empiri i forskningen.

#### **4.10 Utforming av intervjuguide**

Intervjuguiden til den regulerte og ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet ble utformet som en kombinasjon av spørsmål jeg selv lurte på, og inspirasjon fra resultater gjort i tidligere forskning og teorikapittelet mitt. Dette viser Kvale og Brinkmann til som viktig for forskningens validitet (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 253). Intervjuguiden til de nyutdannede musikerne ble senere videreutviklet etter at jeg hadde intervjuet informantene i arbeidsmarkedet. Dette var fordi de første intervjuene ga meg informasjon som var spennende å ta med seg i intervjuene med de nyutdannede.

#### **4.11 Gjennomføringen av intervjuene**

##### **4.11.1 Gjennomføringen av intervjuene med representanter fra den regulerte delen av arbeidsmarkedet**

Gjennomføringen ble gjort i perioden mai-september 2016. Informantene ble intervjuet ved deres arbeidsplass. Jeg valgte å intervju informantene ved arbeidsplassen deres, siden det kan være lettere å tenke høyt om arbeidet når man er i konteksten. Informantene skulle også slippe å være borte fra arbeidsplassen, fordi intervjuene ble gjort i arbeidstiden. Dette skulle også bidra til å redusere opplevelsen av en eventuell arbeidsmessig merbelastning.

##### **4.11.2 Gjennomføringen av intervjuene med representanter fra den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

Disse intervjuene ble utført i perioden mai-juni 2016. Gjennomføringen ble gjort hjemme hos dem eller ved en institusjon eller et sted som informantene hadde et forhold til. Dette var for å minske belastningen av å måtte reise til et sted de ikke var kjent med fra før, og for at det også her ville vært lettere å snakke om frilansyrket i en kontekst man er vant til.

### **4.11.3 Gjennomføringen av intervjuene med representanter fra de nyutdannede musikerne**

Gjennomføringen av disse intervjuene skjedde på sensommeren og i september måned 2016. Informantene ble intervjuet på et uforstyrret sted, gjerne ved en utdanningsinstitusjon. Det var praktiske årsaker til dette, ettersom informantene kjente til intervjustedet. En av mine informanter hadde ikke mulighet til å være fysisk tilstede. Dette ble løst via Skype og telefon.

### **4.12 Opptak av intervjuene**

Kandidatene ble gjort oppmerksom på at samtalen ble tatt opp. Opptaket skjedde via min mobil og via en lydopptaker. Jeg valgte for sikkerhets skyld å ha to opptakere, i tilfelle noe skulle skje med den ene. Da hadde jeg i så fall en back-up. Opptakerne ble satt litt til sides slik at de ikke skulle være for synlige under opptakene. Jeg valgte også å prøve å sette meg slik at jeg ikke satt rett overfor informantene. Dette var for å løsne opp stemningen litt. I tillegg sørget jeg for tilgjengelig drikke og kaffe hvis intervjuene skjedde på et sted som jeg inviterte til, slik at situasjonen skulle oppleves som at den bar mindre preg av et intervjuer-intervjuobjektsforhold. Dette syntes å virke, og var noe som ble sett på som behagelig for begge parter. Kvale og Brinkmann (2009) skriver at det ikke er en likevekt mellom intervjuobjekt og intervjuer, siden den som intervjuer leder og har kontroll på gangen i intervjuet. Samtidig respekterte jeg intervjuobjektene på grunn av erfaringene og kunnskapene de hadde, og prøvde å nedtone posisjonen som intervjuer. Det var viktig for meg at samtalen følte engasjerende for begge parter, og at begge kunne være med på å øke kunnskapen til den andre.

### **4.13 Transkripsjonene**

“Å transkribere betyr å transformere, skifte fra en form til en annen” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 187). Jeg valgte å være ganske lojal mot det jeg hørte på lydopptaket da jeg transkriberte. Jeg unnlot å ta med lyder som “eeh”-er og lignende, men valgte å ta med spørreord som “ikke sant?” eller muntlige setningsledd som “på en måte”. I setninger der det oppstod tenkepause før resten av setningen kom, markerte jeg med tre punktum etter hverandre. Grunnen til jeg ikke ville renskribe transkripsjonene fullstendig, var at jeg var

redd for at ved å gjøre det etter egen tolkning, var det en mulighet for at jeg unnlot eller misforstod setningene jeg valgte å ikke ta med. Dette var noe som kunne gjøre transkripsjonen mangelfull eller feil. Et eksempel på hva slags konsekvenser renskrivning kan gi, gir Kvale og Brinkmann et eksempel på:

Intervjuer: Påvirker det forholdet elevene imellom at karakterene er der?

Elev: Nei, nei-nei, man ser ikke ned på noen som får dårlige karakterer, det gjør man ikke. Det tror jeg ikke altså. Det kan godt hende at det er noen som gjør det, men jeg gjør det i hvert fall ikke.

Intervjuer: Vil du si at du ikke mener det er noen konkurranse i klassen?

Elev: Nei – ikke på den måten. (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 191–192)

I første omgang virker det her som at eleven og klassen ikke ser ned på de med mindre gode karakterer. Ved intervjuers bekreftelse kommer et svar som kan gi en annen oppfatning. Hadde dette utsagnet blitt renskrevet og ikke formulert ordrett, men heller som “man ser ikke ned på andre med dårligere karakterer eller konkurrerer om karakterer” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 192), kunne tolkningen blitt feil eller tvetydigheten i svaret ikke kommet fram. Hva mener egentlig eleven i denne sammenhengen? Dette eksemplet viser den potensielle faren ved renskrivning. Det ville jeg unngå fordi jeg er klar over min bakgrunn, og fordi renskrivningen kunne påvirket utsagnene “i min favør”.

Når transkripsjonene var gjort, ble de sendt tilbake til informantene slik at de kunne lese gjennom sitt intervju. Jeg gjorde dem oppmerksom på at dette var en muntlig tekst. Jeg ga dem to uker på å lese gjennom transkripsjonen, og trengte de mer tid ba jeg om at de skulle gi beskjed om dette. Jeg skrev til dem at etter to uker ville jeg anse transkripsjonene som godkjent om jeg ikke hadde hørt noe annet. Jeg fikk ingen bemerkninger, unntatt fra en informant hadde registrert noen ord der jeg hadde hørt feil. Vedkommende ville også ha en mer renskrevet transkripsjon, og hjalp meg både med renskrivningen og rettelsen.

#### **4.13.1 Analysen av transkripsjonene**

“Meningsfortetting medfører en forkortelse av intervjupersonenes uttalelser til korte formuleringer” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 212). Dette var en nyttig metode for å samle den viktigste informasjonen i intervjuene. Jeg fulgte Kvale og Brinkmanns fem trinn i en meningsfortetting. Første trinn er å lese gjennom hele teksten for å få en helhetlig følelse. Det andre trinnet er at jeg velger ut de naturlige “meningsenhetene”. Tredje trinn er å, på en så fordomsfri måte som mulig, prøve å uttrykke det temaet som dominerer meningsenheten. På det fjerde trinnet undersøkte jeg meningsenhetene med prosjektets formål som bakgrunn. Det femte trinnet er å binde de viktigste emnene i resultatet sammen i et deskriptivt utsagn (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 212). Meningsfortettingen hjalp meg med å effektivisere analysen og sette resultatene fra de ulike informantene i sammenheng.

#### **4.14 Analysen av dokumentene**

Denscombe setter fram fire punkter for analysen av et dokument, der en av metodene for å analysere dokumenter som studieplaner er å “utarbeta relevanta kategorier för analysen av data” (Denscombe, 2009, s. 307). Forskeren må ha klare ideer om hvilke kategorier man vil hente ut fra dokumentene som analyseres. I mitt tilfelle søkte jeg etter spesifikke begreper som entreprenørskap, arbeidsmarked og frilansmusiker. Jeg lette også etter hvordan slike begreper kan forekomme skjult i en studieplan.

Jeg gjorde meg innforstått med studieplanenes innhold før jeg gjorde intervjuene. Likevel gjorde jeg mesteparten av analysen etter intervjuene, siden informanter kom med utsagn om fag og innhold som var lettere å se etter at jeg hadde gjort intervjuene. Det var også enklere å se etter hvordan studieplanene dekker arbeidsmarkedets utfordringer og krav etter at jeg var ferdig med intervjuene.

#### **4.15 Etikk**

Denscombe viser til fem ulike hensyn som skal tas av forskeren. De tre første er at objektet ikke skal risikere noen fysiske, psykologiske eller personlige skader. Den fjerde er at objektene, eller personer i samme situasjon som dem, skal få noe igjen for dette senere. Det femte hensynet er at informantene skal behandles rettferdig og likt (Denscombe, 2014). Jeg

meldte inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD) om min forskning og fikk godkjent prosjektet. I tråd med god forskningsetikk ble informantene tildelt et skriv fra meg, som viste til at forskningsprosjektet mitt var godtatt etter NSDs retningslinjer. I dette skrivet fortalte jeg om hvordan dataene skulle samles inn og oppbevares. I det samme skrivet sto det også at identiteten og arbeidsplassen til informantene ikke skulle komme fram i masteroppgaven, og at kontrakten vi skrev skulle være i tråd med informasjonen jeg ga dem på forhånd.

## 5 Resultater

I dette kapittelet skal jeg presentere resultatene av intervjuene og studieplananalysen.

Problemstillingen min er *hvilke utfordringer står klassiske musikere overfor på arbeidsmarkedet og hvordan blir de forberedt på slike utfordringer under utdannelsen sin?* Problemstillingen er todelt, og jeg har valgt å presentere funnene til hver del for seg. Først vil jeg presentere de utfordringene klassiske musikere har i den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Deretter vil jeg presentere de utfordringene de har i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet, for så senere å se på hvilke felles tverrgående utfordringer som finnes.

Når det er gjort, skal jeg presentere funnene de nyutdannede ga meg, og dermed belyse hvordan de følte at de ble forberedt på den regulerte og ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Til slutt vil jeg se på hvordan studentene ble forberedt til tverrgående utfordringer.

### 5.1 Utfordringer på arbeidsmarkedet

Hvilket instrument en musiker spiller, kan være avgjørende for hvordan arbeidsmarkedet ser ut i den regulerte delen av arbeidsmarkedet. En fiolinist kan få seg jobb ved ulike utøvende institusjoner, men ikke i et militærorkester. En saksofonist kan få jobb i et militærorkester, men det er ikke stillinger for saksofonister i et symfoniorkester. Dermed utelukker og åpner visse instrumentgrupper for ulike ensembler i arbeidsmarkedet. Likevel er det en del felles utfordringer som musikere har i den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Disse skal jeg nå presentere.

#### 5.1.1 Utfordringer i den regulerte delen av arbeidsmarkedet

Det er vanskelig å få jobb i institusjonaliserte ensembler. Har en musiker allerede vunnet en stilling i et institusjonalisert ensemble, sitter vedkommende til han/hun går av med pensjon eller velger å slutte selv. Som ved store deler av arbeidsmarkedet ellers, sitter man trygt i stillingen om ikke noe graverende skulle skje. Dette er med på å gjøre stillinger i orkestre ettertraktede, ettersom musikerne får utøve sitt instrument og tjene 100 prosent på dette. I



tillegg har man trygge vilkår, blant annet i forbindelse med sykdom og rettigheter ved permisjon.

Informanter fra de institusjonaliserte ensemblene fortalte at institusjonaliserte ensembler har en vikarliste. Dette er normal praksis for institusjonaliserte ensembler. Vikarlistene inneholder som regel mange musikere. Siden de institusjonaliserte ensemblene må få nei fra et større antall vikarer først, skjer det sjeldent at disse henvender seg til frilansmusikere. Derfor er det vanskelig for musikere som ikke står på slike lister å få innpass i institusjonaliserte ensembler.

Slike ensembler kan ved enkelte anledninger låne musikere fra andre ensembler også, om det skulle være praktisk. De kan også ved enkelte tilfeller henvende seg til vikarmusikere som er godkjent i andre ensembler om deres egne vikarer må si nei. Dette er en løsning som man forstår at er veldig praktisk for ensemblene, men informantene som er frilansere var ikke spesielt begeistret for denne ordningen, fordi det gjør denne delen av arbeidsmarkedet vanskelig tilgjengelig for dem.

Orkestre kan tilby studenter praksisplass som en del av utdanningen deres. Dette er veldig positivt for studenten, som får mye god erfaring, men det kan også, om ordningen tilsier det, gjøre at studentene fungerer som gratis arbeidskraft. Dermed tar studentene jobben fra frilansmusikerne.

Det er mye konkurranse om å vinne et vikarprøvespill eller for å stå på vikarlistene. Personlige kvaliteter og hvor utadvendt musikeren er, er verdsatt overalt, men jeg tolker det dithen at det er varierende praksis for hvor mye dette skal ha å si ved ansettelse. Det som derimot er utvilsomt, er at et høyt nivå på instrumentet har høyest prioritet. Orkestrene vil ha de best egnete musikerne.

For orkestre, i motsetning til mange andre deler av arbeidsmarkedet generelt, har ikke ansenitet noe å si. Ved ansettelse kan en ung musiker vinne prøvespill mot mer rutinerne musikere. For å øke sjansene for jobb, er det fordelaktig å være proaktiv, blant annet ved å ordne prøvespill utenom prøvespillperiodene.

Informanter fortalte om søkere fra både Norge og utlandet. Økt globalisering kan medvirke til sterkere konkurranse. I militærkorps finnes ikke denne problematikken, fordi slike ensembler er knyttet til det norske forsvaret, og dermed ikke er tilgjengelige for utenlandske musikere.

## **5.1.2 utfordringer i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

### **Å være en fleksibel musiker**

Informantene fortalte at man ofte utøver ulike sjangre som frilanser. Dette krever at musikerne viser fleksibilitet. En informant hevdet at skillet mellom å utøve klassisk musikk, jazz eller rytmisk musikk fort kan gå over i hverandre hvis musikerne i en konstellasjon har ulike bakgrunner. Eksempler er en utdannet jazzpianist som møter en klassisk sanger, eller en trombonist som spiller i et klassisk orkester den ene dagen og i et storband den neste. Utrykket og sosiale grupper kan variere, og bør være noe musikerne håndterer og er komfortable med.

Majoriteten av musikerne fra frilansmarkedet som jeg har intervjuet, gjør noe ved siden av å være utøvende musikere. Informantene har roller som musikkpedagoger, dirigenter eller andre stillinger knyttet til musikk og kultur. De har altså varierende posisjoner i arbeidsmarkedet.

### **Sikker inntekt og stabilitet**

Flere informanter hevdet at det er verdsatt å ha en dag i uken der de underviser, dirigerer, eller går til en fast jobb. Dette har to årsaker. En årsak er at det gir forutsigbare inntekter i en hverdag som kan være preget av usikkerhet angående framtidig inntekt. Dette blir et økonomisk holdepunkt. Den andre årsaken er at det oppleves som viktig mentalt å ha et holdepunkt i uken. En dag i uken er nok til å gi informantene en følelse av rutine i hverdagen.

### **Administrering og organisering**

En utfordring som kom fram var å ha de varierende kunnskapene man trenger som frilanser. Det innebærer blant annet kunnskap om økonomi, markedsføring og formuleringsevner, som ved søknadsskriving. Dette skal gjøres ved siden av å være en dyktig musiker. Musikeryrket i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet inneholder altså en del jobb ved siden av den utøvende virksomheten, som tar mye tid, og som er viktig for suksessen. Utfordringer knyttet til dette presenteres nedenfor.

## **Utfordringer med lønn i arbeidsmarkedet**

Å få den rette lønnen viser seg også å være utfordrende for frilansmusikere. Utfordringer knyttet til dette kommer fram på ulike måter.

## **Utfordringer med lønn i korps eller kor**

Det frivillige musikklivet, ofte i form av kor eller korps, er en del av en musikers arbeidsmarked. Informanter fortalte at det kan være utfordrende å heve den rette inntekten fra slike ensembler. Tre ulike utfordringer kommer til syne. Den ene utfordringen er å få tilstrekkelig nok inntekt som skal dekke lønnen til musikeren, samtidig som inntekten skal være tilstrekkelig høy med hensyn til sosiale utgifter og arbeidsgiveravgift, som arbeidsgiver ellers må betale. En annen utfordring er om slike ensembler tidligere har ansatt uerfarne musikere eller musikere som ikke har hatt tilstrekkelig kunnskap, og dermed ikke vært tøffe nok i forhandlingene. Dette gjør at det senere blir vanskeligere for dirigenter å legitimere rett lønn.

En tredje utfordring er et yrkesetisk dilemma. Dette gjelder musikere med ellers trygg inntekt som er villige til å ta mindre lønn enn frilansmusikerne for å vinne stillingen. Det virker som en ekstra inntektskilde for den allerede økonomisk sikrede musikeren, men kan gi ringvirkninger i bransjen for frilansmusikere ettersom det skjer en negativ utkonkurrering. Problematikk knyttet til dette kommer jeg tilbake til senere. Noe som kom fram som fordelaktig for dirigentene, er om korpset eller koret musikeren dirigerer har et samarbeid med den lokale kulturskolen gjennom at lønnen musikeren får, kommer fra kulturskolen. Enkelte korps og kor har denne ordningen ved at korpset eller koret lønner kulturskolen, som deretter lønner den ansatte med samlet lønn fra begge parter. Kulturskolene kan også være en del av frilansmarkedet for korps og kordirigenter, og ikke bare for de som vil undervise enkeltelever.

## **Utfordringer ved lønn som frilanser**

### **Utkonkurrering av musikere med ellers trygg inntekt**

Utfordringen for frilansmusikere er, som tidligere nevnt, om frilanserne utkonkurreres av musikere i faste stillinger. Slike musikere kan være musikere som har høy anseelse ettersom de spiller i et institusjonalisert ensemble, eller musikere som ellers har stillinger som medfører en stabil og trygg inntekt. Disse musikerne kan ta mindre betalt enn hva de rene frilanserne kan, og de kan ta jobben på grunn av lyst og sosiale årsaker, mer enn som en nødvendig inntekt. Konsekvensen av dette er at musikere i faste stillinger er med på å dra ned honorarene på frilansmarkedet. Dette får ikke bare konsekvenser for musikerne i den bestemte situasjonen, men kan om det gjentas for ofte, bli sett på som et bransjeproblem, og et yrkesfaglig og yrkesetisk problem.

### **Utkonkurrering som et resultat av samarbeid mellom institusjoner og organisasjoner**

En annen årsak til at det kan forekomme utfordringer med inntekt er om utdanningsinstitusjonene har et samarbeid med andre institusjoner eller organisasjoner om at deres studenter skal få ta praksisen sin der, og dermed fungere som gratis arbeidskraft. Dette skjer blant annet gjennom å spille i ensembler, enten i de institusjonaliserte ensemblene eller ved opptredener.

En tilsvarende problematikk er om studenter i skolepraksis ved institusjonaliserte ensembler tar jobben fra etablerte musikere ved sykdom innad i ensemblet. Om en ansatt musiker i et ensemble blir syk, vil det vanligvis bli tilkalt vikar. Om studenter isteden brukes som gratis arbeidskraft, kan dette ta jobben vekk fra en frilanser om ensemblet velger å ikke tilkalle vikar når ensemblet har en musikkstudent på prøve. Slike ordninger er generelt meget positive for studenter under utdanning, men kan potensielt sett være et yrkesetisk problem.

### **Planlegge økonomien ettersom inntekt varierer**

At man har forståelse for at inntekten kan variere, kom fram som viktig blant informantene. Man bør ha økonomiske planer for dette. Et eksempel er desember måned og juletider. I denne perioden er det rom for en del inntekt, siden julekonserter er populære over hele landet. I sommerferien kan det kanskje være “tørke” for musikerne, eller en stor regional festival man

må konkurrere mot (hvis man ikke får deltatt på samme festival). Det er viktig å se fram i tid, og beregne prosjekter og økonomien med tanke på en slik problematikk, hevdet informantene.

### **Utfordringer med lønn til skapende og utøvende kunstnere**

En informant mente at det er en skeivfordeling ved lønn knyttet til komponister og de som utøver komposisjonen. Et eksempel er at når et verk komponeres til en festival, får komponisten mye penger, mens de som innstuderer og framfører stykket får betydelig mindre. Dette skjer til tross for at det er utfordrende musikk, som krever mye tid å innøve. I denne sammenhengen mente informanten at det er mer rettferdig om honorarene til frilansmusikerne økes, enn å si at komponistene tjener for mye.

Flere informanter hevdet at ulike foreninger i varierende grad har vært flinke til å ta vare på rettigheter knyttet til lønn for frilansmusikerne, i motsetning arbeiderne i den regulerte delen av arbeidsmarkedet. For frilansmusikere kom det fram at Norsk komponistforening har vært dyktige til å gi komponister gode forhold.

### **Søknader og støtteordninger**

Som frilanser er man ofte avhengig av støtte til å gjennomføre prosjekter. Dette kom fram fra informantene mine som en stor utfordring. I tillegg støtter som regel ikke disse ordningene hele prosjektet. Dette vil i praksis si at de støtter prosentvis, noe som gjør at man ofte må ha tilsagn fra 3–4 ulike støtteordninger. Enkelte av støtteordningene er også lettere få tilsagn fra om man allerede har fått støtte fra noen andre, og det kan i seg selv by på utfordringer.

En annen utfordring er at de ulike støtteordningene har ulike søknadsfrister. For å få støtte må man ha god oversikt over de ulike støtteordningene og deres søknadsfrister, og helst ha det klart i god tid før prosjektet starter. Dette kan gjøre at musikerne må gå en lengre periode i uvisshet om neste støtteordning sier ja til å støtte.

Å begrunne støttebehovet kan også vise seg utfordrende. Hvorfor er det avgjørende at vi får denne støtten og hva er prosjektet godt for? Evnen til å argumentere for hvorfor prosjekter er støtteverdige, er en ferdighet i seg selv. Dette kommer jeg tilbake til senere. En informant stilte seg også kritisk til om frilansmusikere er dyktige nok til å henvende seg til det private markedet når musikerne søker om støtte.

### **5.1.3 Tverrgående utfordringer**

#### **Utfordringer knyttet til identiteten**

Informanter hevdet at det er utfordrende å bekle ulike identiteter. Som frilanser har man ofte ulike jobber. Å skulle balansere mellom disse jobbene, være proff kirkemusiker den ene dagen, barnepedagog den neste, ta diverse frilansoppdrag den tredje, og så gjøre “kontorjobb” den fjerde, kan gjøre at noen føler seg som verken “fugl eller fisk”. Hva slags musiker er jeg? Møter med ulike konstellasjoner og repertoaret som følger med, kan være med på å dra musikerne mellom det å skulle være spisset som musiker eller varierte. Det kan også skje når studentene eller musikerne møter musikere fra ulike fagfelt. Dette skjer både under utdannelsen og i arbeidsmarkedet.

En utfordring som kom fram er å være den musikeren man helst vil være, samtidig som man tjener penger til livets opphold. Dette går ofte ikke hånd i hånd, og medfører av og til at musikere må ta jobber som er ment kun for å generere inntekt og skaffe mer erfaring. Dette er jobber musikerne ikke alltid føler er nærmest deres musikalske identitet. Musikeren man vil være, tolker jeg som å få framføre det favoriserende repertoaret foran folk som utelukkende vil høre på musikken. Utfordringer knyttet til identiteten kan vise seg som et større problem hvis man er på et sted profesjonelt sett som man helst vil videre fra, eller ikke er helt fornøyd med.

Identitetsutfordringer kan også oppstå ved å skulle kombinere flere identiteter på fritiden. I tillegg til å være musiker, skal man ha identiteter og roller på fritiden, blant annet som forelder. Kvinnelige informanter ga meg inntrykk av at familiesituasjonen påvirket dem sterkere i arbeidsmarkedet enn menn, eksempelvis ved en graviditet. Informanter sa at de vil “ha en ok livsstil”, og med dette menes å ha en familie, stabilitet og tilhørighet. Dette er ikke nødvendigvis forenelig med å måtte bruke mye tid på frilansarbeid, og i en del tilfeller være mye borte fra hjemmet. Ved å få barn er det fare for å havne utenfor miljøet hvis man er lenge borte, spesielt som frilanser, siden man ikke har de samme ordningene som i et institusjonalisert ensemble eller andre steder der man har rett til permisjon.

#### **Utfordringer knyttet til nettverk**

Nettverket kom fram som en meget viktig faktor for å lykkes. Det utfordrende med overgangen fra utdanning til arbeidsmarked, er at en god del av nettverket fra utdanningen

faller fra. Dette skjer også når man flytter til ny by eller landsdel. En informant fortalte at for sitt eget vedkommende er arbeidsmarkedet tredelt. Informanten hevet at arbeidsmarkedet går ut på å 1: å spisse seg mot utøvende institusjoner, 2: jobbe i kombinasjon med profesjonelle og amatørmusikere og 3: delta i egne prosjekter eller ved deltagelse hos andres prosjekter.

Å ha et nettverk i utøvende institusjoner kan være til hjelp med å få vikarjobb og ved at noen går god for en, men for fast jobb i en utøvende institusjon, virker det på meg som at nettverket ikke er avgjørende. Der er det likt for alle, ved at man må vinne stillingen ved prøvespill.

Ordninger med at man spiller bak en vegg og ved at personer med nær tilknytning til kandidaten tas vekk fra vurderingen av kandidatene, er med på å sørge for rettferdigheten.

Skal man derimot jobbe i en kombinasjon mellom profesjonelle og amatører og med egne eller andres prosjekter, er et godt nettverk viktig for å lykkes med å få jobb. Informanter hevdet at studietiden er en meget sentral periode av det å erverve seg et nettverk og gode relasjoner. Å være sosial og tilpasningsdyktig i møte med andre mennesker er sentralt.

Personer er forskjellige, men er man en introvert person og litt mer innadvendt enn andre, kan dette gjøre det vanskelig å knytte gode kontakter. Spesielt en informant hevdet at å være ekstrovert er viktigere for rene frilansere enn for institusjonsmusikere, siden institusjonsmusikerne vinner stillingen uavhengig om de er introverte eller ekstroverte som personer.

## **Etableringsfasen**

Spesielt en informant hevdet at tiden like etter endt studietid er utfordrende. Noe som ble påpekt er at de fasilitetene som musikerne har under studietiden nå er borte. Dette kan være repetitører, øverom, instrumentallærere og en del av nettverket. Ved øvelse til prøvespill vil man gjerne ha nytte av de overnevnte fasilitetene. Alt dette koster penger, og kan være en utfordring i etableringsfasen. Hvis tilegnelsen av dette viser seg å være økonomisk vanskelig, uten noe økonomisk støtte fra andre steder, kan etableringsfasen ta tid.

En utfordring er at det kan vise seg vanskelig for nyutdannede musikere å komme seg inn i arbeidsmarkedet. Et eksempel er å reise til ulike byer for prøvespill og intervjuer til stillinger. For å få økonomi til dette må nyutdannede dermed skaffe inntekten sin via jobber som ikke nødvendigvis er musikkrelatert. Hvis det tar tid å komme seg inn i arbeidsmarkedet som musiker, og man dermed må ha inntekt via jobber som ikke er musikerrelatert, kan det bli

vanskelig å komme seg tilbake i miljøet. Nettverket forsvinner, og musikere vil kunne oppleve det som risikofylt å skulle gjøre prosjekter med musikere som lenge har vært ute fra miljøet.

En annen utfordring i etableringsfasen er forpliktelsene man har overfor ulike aktører. En informant som er dirigent, hevdet at det kunne oppstå utfordringer med å komme seg til prøvespill eller være med på en turné med en konstellasjon hvis man er dirigent for et ensemble. Ikke alle ensembler er begeistret for at dirigenten forsvinner og trenger vikar over flere perioder. Å være dirigent er ofte noe frilansere er ved siden av annet arbeid, og i en oppstartsperiode kan slike forpliktelser gjøre det vanskelig å turnere eller gjøre jobber som tar en vekk fra stedet man har base.

En annen utfordring som kom fram var å få løsrevet seg fra et mindre ensemble og mindre prioriterte ensembler til fordel for jobb og muligheter i større orkester eller mer favoriserte jobber. Dette er tosidig. Man tar mulighetene som kommer og ansvar for sin karriere.

Samtidig nedprioriterer man andre og de man allerede er med. Skal man bryte med gamle konstellasjoner for å skape nye? Eller sagt annerledes: Skal man være profesjonell og lojal mot de man er med, eller skal man søke større sjanser når de byr seg? Dette er utfordringer man må ta stilling til, fordi de kan forbedre karrieren, eller skape et dårlig rykte.

### **Fordommer mot visse sjangre**

En informant hevdet at det er utfordrende å spille musikk med en improviserende profil, som klassisk musiker. Hun hevdet at musikere som spiller samtidsmusikk tjener dårlig fordi det er lite penger i dette, til tross for at sjangeren krever mye forberedelse. Informanten hevdet at dette er en sjanger som er mer ansett utenlands enn i Norge, men at informanten så en bedring i dette. Det informanten hevdet med denne sjangeren, er at den ikke er nevneverdig ansett i det klassiske miljøet, og at musikere som spiller denne type sjangrer blir "uglesett". Dette er en uttalelse som i seg selv er meget interessant, men som jeg må behandle med en forsiktighet siden det er en uttalelse som kun kommer fra en informant.

En gjennomgående problematikk har vært at for eksempel orkestermusikk har vært å foretrekke under utdannelsen, noe som kan gi gjenklang i arbeidsmarkedet også. En annen informant møtte også på utfordringer under utdannelsen da vedkommende ville bevege seg



vekk fra orkesterrepertoaret. Det vitner om et mulig hierarki i musikkkyrket om hva som anses som “bedre” eller “dårligere” musikk.

#### **5.1.4 Oppsummering av første del av problemstillingen**

Til nå har jeg presentert utfordringer klassiske musikere står overfor på arbeidsmarkedet, både ved den regulerte og ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. For å oppsummere er en utfordring at det er få jobber og mange søkere, spesielt ved institusjonaliserte ensembler. Det er ofte nødvendig med økonomisk støtte for å kunne gjennomføre prosjekter, og de ulike instansene dekker som regel ikke alt, men prosentvis. De har også ulike frister, noe som kan by på problemer og gi usikkerhet.

Rene frilansere må bruke mye tid på arbeid som ikke er direkte relatert til utøvende musikerarbeid. Det kan være å ta seg av egen økonomi, søknadsskriving og markedsføring. Et godt nettverk er viktig for å lykkes som frilanser, og noe som er viktig å ta vare på og pleie. Det er også utfordringer knyttet til rett lønn. Dette er en konsekvens av konkurranse og at mange musikere med ellers trygg inntekt kan dra ned lønnen til frilansmusikerne. Det kan i enkelte sammenhenger være gunstig å engasjere studenter, fordi de er billigere i drift enn frilanserne. Dette er med på å trekke ned lønnen for rene frilansere. Enkelte sjangre er også etter en informants utsagn mindre ansett, og gir derfor mindre økonomisk gevinst. De mange ulike jobbene en musiker ofte må balansere mellom, kan også i tilfeller gi identitetsutfordringer, siden man ikke får helt hold på hvilken musiker man selv er. Med dette til grunn går jeg videre til andre del av problemstillingen min.

#### **5.2 Hvordan blir de forberedt på å møte slike utfordringer i utdannelsen sin?**

Jeg kommer til å presentere ulike kategorier for å gi en bedre oversikt over hvilke resultater intervjuene og studieplananalysen ga. Disse kategoriene handler om instrumentale ferdigheter, kunnskaper om ulike ensembler, hvordan studentene takler prøvespill og hvordan samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidsmarkedet gir dem erfaringer. Informantene var ikke like bestemt på hva som er bra og mindre bra ved utdannelsen. Studenter kan ha opplevd dette ulikt. Likevel er det noe som også går igjen fra de fleste informantene i denne delen av problemstillingen.

Jeg vil påpeke at dette kapitlet kommer til å handle mye om det informantene hevdet at kunne vært bedre med utdannelsen, og utfordringer som de møtte under utdannelsesforløpet. Jeg vil understreke at informantene også hevdet at det var mye som var meget bra med utdannelsen, og at det var mye ved utdannelsen som ga gode forutsetninger for å lykkes i arbeidsmarkedet.

## **5.2.1 Forberedelse til den regulerte delen av arbeidsmarkedet**

### **Studieplanene ved bachelor- og masternivå og den regulerte delen av arbeidsmarkedet**

I dette kapitlet skal jeg presentere studieplanene på både bachelor- og masternivå. Jeg presenterer de ulike studieplanene som en studieplan, og ikke en etter en. Dette er fordi utdanningsinstitusjonene har ulike fag, og ulike navn på like fag. Enkelte valgemner på noen av konservatoriene tilbys til ulike tider på bachelor- og masternivå. Studieplanene jeg så på var studieplanen i Tromsø (Universitetet i Tromsø, 2017), Bergen (Universitetet i Bergen, 2017), Stavanger (Universitetet i Stavanger, 2017), Kristiansand (Universitetet i Agder, 2017) og Trondheim (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 2016), Kunsthøgskolen (Kunsthøgskolen i Oslo, 2013), og ved Norges musikkhøgskole (Norges musikkhøgskole, 2016).

Kravet i den regulerte delen av arbeidsmarkedet er først og fremst at musikerne er gode instrumentalister. At studentene blir dyktige instrumentalister, er høyest vektlagt i alle studieplaner. Slik sett forberedes studentene godt til å oppnå de forutsetningene som kreves for å lykkes som utøvende musikere. De fleste studieplanene forteller at studentene skal ha lært seg å jobbe selvstendig med innstudering av et musikalsk repertoar. Dermed skal studentene være i stand til selv å gjøre nytte av de metodene som skal til for å kunne øve inn repertoaret tilstrekkelig godt. Studentene skal ha forutsetninger for å lykkes ved prøvespill til institusjonaliserte ensembler, og spille det repertoaret slike ensembler spiller. Fagplanene vektlegger også studentenes evne til å interpretere et stykke, og dette er også knyttet til deres hovedinstrument. Med dette i grunn, gis studentene gode forutsetninger for å lykkes som instrumentalister i arbeidsmarkedet.

For å få jobb i den regulerte delen av arbeidsmarkedet, er første steg å lykkes i en prøvespillsituasjon. Det tekniske overskuddet musikeren har på repertoaret som skal fremføres, har sammenheng med om prøvespillet gikk bra eller ikke. I en prøvespillsituasjon kan det oppstå spenning og nervøsitet som kan virke stressende og ødeleggende for

musikerne. Spesielt en studieplan har et valgfag som skal forberede studentene på å mestre prøvespill. Samme studieplan har en modul i et støttefag der studenten skal forberedes som orkestermusiker. Studentene skal ha lært seg å mestre en prøvespillsituasjon både musikalsk og mentalt.

Alle konservatoriene fokuserer på høyt nivå på instrumentet, både under bachelor og master. Interpretasjon, teknikk og metode for innstudering står sentralt. Det er varierende hvilke institusjoner som tilbyr støtte- eller valgfag for å redusere nervøsitet og press.

## **Informantenes erfaringer med hvordan utdanningen har forberedt dem på den regulerte delen av arbeidsmarkedet**

### **Kunnskap om ulike ensembler**

I løpet av studietiden var det varierende i hvor stor grad ulike ensembler har gjort seg synlig for studentene og hvor mye dette var tatt opp i undervisningen. Ikke alle informantene var sikre på profilene og mandatene til de ulike ensemblene, selv om flere ensembler i praksis er like. Likevel finnes det ensembler med ulik profil og mandat, som kan påvirke hvilket ensemble studentene ser på som mest attraktive. Ensembler kan ha mandater som også kan gagne frilansere, ved at frilanserne kan hjelpe orkestrene med å oppfylle mandatet. Et eksempel er et av landets orkestre som har som mandat at de skal være synlige i distriktene. Av logistikkmessige årsaker er det tilnærmet umulig å sende hele besetningen. Det er likevel mulig å sende et mindre ensemble, for eksempel en strykekvintett. Hvis frilansende musikere eller artister vil ha et slikt format med seg på turne, er det mulig å få med seg en mindre besetning fra dette orkestret. På denne måten oppfyller også orkesteret sitt mandat. Kvaliteten på prosjektet er naturligvis også en viktig faktor for at dette skal gå.

Institusjoner som Rikskonsertene, nå Kulturtanken, virker det som at studentene ikke har så mye kunnskap om. Informantene visste hvem Kulturtanken er, men det virket ikke som at de visste så mye om forutsetningene og kvalitetene som kreves for å få jobb der. Sammenlignet med andre utøvende institusjoner, virker Kulturtanken å være minst oppsøkt.

## **Samarbeid mellom utdanningsinstitusjon og institusjonalisert ensemble**

Alle informantene fortalte om positive samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og institusjonaliserte ensembler, både som utøvere og som pedagoger. Dette fortalte de at ga dem verdifull erfaring, gode kontakter og kjennskap til hvilket nivå som kreves. Slike samarbeid kan også åpne dører for vikariater, kanskje spesielt som pedagoger. Informantene fortalte også at dersom ordningen tilsier det, kan det gjøre at de tar plassen fra frilanserne på markedet. Dermed anerkjenner de det potensielle yrkesetiske dilemmaet som slike samarbeid kan ha hvis ordningene legger til rette for det.

### **Å takle prøvespill**

Informanter fra utøvende institusjoner sa at de fort merker hvem som er mindre vant med å gjøre prøvespill og hvem som mestrer denne situasjonen psykologisk. Musikerne kan være dyktige, men noen mangler den erfaringen og roen som skal til for å lykkes ved prøvespill. Når studentene spiller på klasse med lærere og medstudenter rundt seg, får de eksponert seg selv for andre. Dette kan derimot ikke helt sammenlignes med følelsen og spenningen ved å gjøre prøvespill til et institusjonalisert ensemble, der de spiller for en stilling og en inntekt. Noen informanter var fornøyd med å kun ha klasse, andre ville ha mer av lignende fag. Valgfag som tilbys med tanke på disponering og spill foran andre, var av en informant ansett som "gull verdt". Informanter som har tatt lignende moduler anså disse som meget nyttige, både for å skaffe erfaring i situasjonene, fjerne nervøsitet og øke tryggheten. En informant nevnte at det var en ansatt ved utdanningsinstitusjonen som har en spesiell kompetanse når det gjelder slik problematikk, og som derfor kan være behjelpelig i forberedelse til å takle prøvespill.

En informant som har studert utenlands i tillegg til i Norge, hevdet at vedkommende ble mye mer eksponert for spill foran jury under studietiden i utlandet. Samme informant kritiserte eksamensordningen i Norge, der man sjeldent har eksamen på hovedinstrument, og at eksamenen arrangeres mer som en konsert enn som en eksamen. Med venner og bekjente rundt seg, tas den verste brodden vekk. En informant fortalte at vedkommende i sin studietid var eksponert for "imaginære" prøvespill, og at dette har hjulpet informanten. Her skulle informanten prestere foran en jury ved flere anledninger som om det var et realistisk prøvespill. For informanten ble dette også en inngangsport inn i det profesjonelle markedet, siden informanten ble "oppdaget" under en slik seanse.

## **Oppsummering forberedelse til den regulerte delen av arbeidsmarkedet**

Informantene hevdet at de ble forberedt godt til arbeidsmarkedet når det gjelder instrumentferdigheter. De møtte relevant litteratur under studietiden sin. En informant fortalte at det er varierende hvor dyktige instrumentallærere er til å se til at elevene kommer seg ut på prøvespill til institusjonaliserte ensembler. Dette er situasjoner som gir god erfaring.

Det er mulig å søke prøvespill utenom oppsatt prøvespillperiode. Dette kommer fram som kunnskap som i hovedsak bare blir delt mellom studentene selv. Informanter fortalte at de ofte møter nervøse musikere ved prøvespill, og at dette kan hindre dem i suksess ved prøvespill. Spesielt en informant fortalte at vedkommende var blitt tipset om triks i sine instrumentaltimer for hvordan man kan motvirke slike følelser. Tips om hvordan man mester stress ble også gitt av andre studenter, fortalte informanter.

### **5.2.2 Forberedelse til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

#### **Studieplan ved bachelor- og masternivå og forberedelse til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

Også i dette avsnittet vil jeg se på studieplanene på både bachelor- og masternivå, fordi det er varierende hva som tilbys ved de ulike institusjonene. Det kom fram fra informanter at nettverk, kunnskap om søknadsskriving og kontroll på økonomi er viktig for frilansmusikere. Flere fagplaner tilbyr støttefag under utdannelsen som inneholder relevante temaer. Slike støttefag skal gi studentene bransjekunnskap, kunnskap om søknadsskriving, økonomi og markedsføring, samt refleksjon rundt egen posisjon i markedet og egen identitet. Disse fagene er stort sett på maks 10 studiepoeng, og skal dekke flere emner innenfor faget. Andre fag i utdannelsen kan også ta opp temaer som er rettet mot arbeidsmarkedet, men slike fag inneholder valgfrie moduler. Dermed er det mulig at studenter velger en modul som ikke omhandler temaer som hvordan en skriver søknader eller sin egen posisjon som musiker. Dette gjør at det er vanskelig å si hvor mye studentene rekker å lære om ulike emner, som for eksempel søknadsskriving, økonomi eller egen posisjon i markedet når de ulike emnene undervises på overflatenivå. Noen institusjoner tilbyr slike fag tidlig i utdannelsen, andre senere.

Det er fag som inneholder entreprenørielle handlinger, der emnet har en tittel som ikke nødvendigvis gir inntrykk av at faget skal handle direkte om entreprenørskap. Et eksempel er emner der elevene skal arrangere konserter. I arrangering av en konsert ligger det entreprenørhandlinger som å drive markedsføring, PR og beregning av økonomi.

Som frilansmusiker kan man også måtte spille ulike sjangre. Det er et par studieplaner som har improvisasjon som et grunnfag. Flere tilbyr dette som valgfag. Improvisasjon og kunnskap om akkordlesning har blitt sett på som et savn hos enkelte av mine informanter, og i ettertid noe de så at de hadde hatt nytte av å kunne i sitt profesjonelle virke.

De fleste masterstudier fokuserer også på hovedinstrumentet. På masternivå er det varierende hva som tilbys som grunnfag. Enkelte utdanningsinstitusjoner fokuserer mye på det utøvende, men med valgfag der det i varierende grad tilbys fag knyttet til entreprenørskap. Noen andre utdanningsinstitusjoner har fag knyttet til entreprenørskap under masterstudiet.

## **Oppsummering studieplan den ikke-regulerte delen av arbeidsmarked**

Utdanningsinstitusjonene tilbyr fag knyttet til entreprenørskap og egen identitet. Det skjer i varierende mengde og med et varierende tilbud av valgfag på bachelornivå. Også på masternivå er det varierende hvor mye av dette som tilbys som støttefag eller valgfag. De fleste fagene skal innom mange temaer. Dermed vil studentene i større grad gå inn på disse emnene på et overflatenivå.

## **Informantenes erfaringer fra den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

### **Administrering og organisering**

Først vil jeg presentere funn som omhandler administrering og organisering. Det handler om å skrive CV, søknader, næringsoppgjør, alt som krever skriftlig arbeid innenfor yrket. Det var en felles enighet blant mine informanter om at dette er noe de gjerne skulle ha lært mer om i studietiden. Informantene hadde forståelse for at slike temaer er noe som tar tid i en ellers full timeplan. Likevel anså de dette som viktig kunnskap for musikere å inneha, ettersom kunnskaper om administrering og organisering av egen bedrift er en del av det å være musiker.

Noen informanter mente at det er stressende og hemmende å være ferdige som studenter og ha så lite kunnskaper i organisering og administrering av egen bedrift. Mangelen på ferdigheter om hvordan man skriver en god CV, en god søknad og hvordan man administrerer og organiserer egen virksomhet, kan hemme musikerne i å velge frilansyrket som et mulig arbeid.

### **Hvor lærer de dette?**

Informanter fortalte at de stort sett er selvlærte i det de har av økonomisk kunnskap. Hjelpen kommer ofte fra kollegaer eller bekjente. De kan også henvende seg til organisasjoner som Musikerens fellesorganisasjon. Kunnskaper om ulike støtteordninger, når det skal søkes, hvor mye kan de få, og hvor mange søknader de trenger for å være tilstrekkelig dekt, er ikke noe de har lært nevneverdig mye om. Det varierer hvor mye kunnskap informanter har om dette.

Jeg tolker det dithen at undervisning om den personlige økonomien er ønsket som en del av undervisningen. Informantene ønsket mer undervisning om dette, men jeg får inntrykk av at dette er noe informantene hevder at de kan lære selv også. Kunnskap om hvordan man skriver søknader, CV og promotering er derimot noe informantene hevdet at det i større grad er utdanningsinstitusjonens oppgave å lære studentene. For å sitere en av mine informanter: "Jeg er forberedt musikalsk, men ikke businessmessig". Dermed anerkjennes slik kunnskap som viktig.

### **5.2.3 Tverrgående utfordringer**

#### **Utfordringer knyttet til mesterlære og instrumentallærere**

Instrumentallærere har mye å si for hvordan studentene forberedes på arbeidsmarkedet. Instrumentallærers ansvar er i første omgang å forbedre studentenes ferdigheter på instrumentet mest mulig. Her var det ingen informanter som hadde noen innvendinger, alle anså sine lærere som i aller høyeste grad kapable til å gjøre dette, fra et håndverksmessig perspektiv.

Utfordringen med mesterlære, som er den mest utbredte undervisningsformen i instrumentalundervisning, er at det kan oppstå misnøye mellom student og lærer. Majoriteten

av mine informanter hevdet at instrumentallærerne har vært dyktige i å tilpasse undervisningen, og at de har hatt god dialog med sine instrumentallærer(e). Jeg har inntrykk av at informantene mente at instrumentallærerne har vært fleksible innenfor en sjanger eller retning i musikk. Eksempelvis er at det er greit å velge et annet stykke av samme komponist, eller en fra samme periode. Det virker likevel på meg som at det er visse epoker og stilarter som er høyere ansett enn andre.

Et par av mine informanter har hatt et noe anstrengt forhold til sine instrumentallærere. Dette var i hovedsak på grunn av motstridende interesser. Hvilken retning studenten ville ta som musiker, var ikke forenelig med instrumentallærerens bakgrunn eller faglige kompetanse. Instrumentallærerens interesse av sjangeren studenten ville fordype seg i var ikke så stor. Dette påvirket studenten i negativ forstand på et kritisk stadium under utdannelsen. Den ene informanten som hadde hatt en negativ relasjon med en tidligere instrumentallærer fikk ny lærer. Informanten følte at den nye læreren “så” informanten bedre. Dette var meget positivt for informanten.

En informant fortalte meg om instrumentallærere som var flinke til å se til at studentene kom seg på prøvespill og viste seg fram for andre. Informanten fortalte om sjalusi som kan oppstå mellom studentene, hvis noen hadde instrumentallærere som var flinke til å se til at studentene eksponerte seg selv, mens noen hadde noen instrumentallærere som var mindre flinke.

### **Å diskutere sin identitet som musiker**

Det er viktig for musikere å få uttrykke hvilken musiker man er og hvilken musiker man vil bli. En informant fortalte om et emne der man hadde dialog med en mentor om studentens personlighet og drømmer som musiker. Å fortelle om ønsker og drømmer kunne oppleves som et tabu, fortalte informanten, og at dette kan knyttes opp mot janteloven. Innholdet i dette emnet gjorde et kraftig inntrykk, og var noe informanten hevdet at vedkommende har hatt glede av. Samtidig poengterte informanten at dette dessverre kom for sent i studieforløpet. Informanten er eksaminert fra ulike steder, og dette valgfaget ble kun tilbudt ved den siste utdanningsinstitusjonen. Dermed hadde dette valgfaget ingen reell påvirkning på hvordan informanten beveget seg gjennom studiet i løpet av årene.

Informanter hevdet at fag som inneholder refleksjon rundt egen musikeridentitet er et tema som bør være gjennomgående gjennom studieforløpet. Informanter hevdet også at tanker om



personlig egnethet, er temaer man bør ha mer dialog om under studietiden. Dette er ikke nødvendigvis med en ekstern mentor, men også med instrumentallærer. Instrumentallærere er dermed ansett som personer man bør ha dialog om slike utfordringer med.

#### **5.2.4 Oppsummering andre del av problemstillingen**

I studieplanene er det varierende hva studentene skal ha lært om arbeidsmarkedet som frilansere. De fleste studieplanene har støttefag, altså obligatoriske fag, der innholdet er rettet mot arbeidsmarkedet. Dette innebærer blant annet skrivekunnskaper og identiteten til musikerne. Disse støttefagene er på få studiepoeng, og skal innom mange ulike emner relatert til frilansmarkedet. Derfor er det nærliggende å tro at studentene er innom emnene på overflatenivå. Det er et par studieplaner som har improvisasjon i grunnutdannelsen. Andre studieplaner har dette som valgfag, selv om improvisasjon framkommer som viktig kunnskap i frilansmarkedet.

Blant informantene var det stort sett en felles enighet om at det har vært lite av undervisning om organisering og administrering, og at det gjerne kunne vært mer av dette. Kunnskap om dette oppleves som viktig for studentene, og avgjørende for at de skal føle seg trygge på at de kan oppnå suksess i frilansmarkedet. Usikkerhet rundt dette kan medføre at musikere stenger dører for denne type arbeid.

Fag som diskuterer hvem man er og hvilke personlige egenskaper man har, kom fram som nyttig av informanter. Slike fag har spesielt en informant fortalt at har gjort mye godt for henne. Fag som er med på å eksponere studenten for ulikt publikum kom også fram som nyttig. Dette kom det fram fra ulike informanter at kan være en mangelvare hos noen unge musikere. Studenter kan være for lite eksponert.

Utfordringer med fag som dekker overnevnte utfordringer er at de kommer som små støttefag der man kun er på overflaten ved mange temaer. I enkelte studieplaner kommer slike fag også sent i utdannelsen. Derfor får ikke fagene mulighet til å påvirke så mye som de har potensiale til. Samtidig skal det nevnes at ikke alle musikkutdanningsinstitusjonene tilbyr disse fagene i det hele tatt.

Studentene hadde en grei oversikt over institusjonsprofiler, men de savnet å se mer til institusjonene under studietiden. Kunnskapen om Kulturtanken/Rikskonsertene og lysten til å

oppsøke dem er ikke særlig stor, i motsetning til andre institusjoner, til tross for det høye nivået som også kreves der.

Instrumentallærere var veldig viktige i studentenes liv på studiet. Lærerne holder høyt nivå, og er definitivt kilder til håndverksmessig utvikling, og mange har vært flinke til å tilpasse undervisningen. En potensiell fare er at et ønske om ulike retninger i musikk kan bidra til misnøye mellom student og lærer. Dette kan medføre at studenten føler at vedkommende ikke får utøvd den musikken personen selv vil, og dermed få ta den retningen som er ønsket. Dette kan også påvirke identiteten til studenten negativt under studietiden, og dermed påvirke et framtidig arbeidsliv.

## 6 Diskusjon

I dette kapittelet er intensjonen min å belyse problemstillingen *hvilke utfordringer står klassiske musikere ovenfor på arbeidsmarkedet og hvordan blir de forberedt på å møte slike utfordringer under utdannelsen sin?* Dette vil jeg gjøre ved å se resultatene i lys av tidligere forskning og studiens teorigrunnlag.

I hovedavsnittet om utfordringer som klassiske musikere har på arbeidsmarkedet, diskuterer jeg først utfordringene musikerne har ved den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Deretter vil jeg diskutere de utfordringene de klassiske musikerne har i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet, for så å se på tverrgående utfordringer. I hovedavsnittet om hvordan studentene forberedes på slike utfordringer under utdannelsen, vil jeg drøfte de ulike måtene studentene forberedes. Først vil jeg se drøfte hvordan de forberedes til den regulerte delen av arbeidsmarkedet, så den ikke-regulerte. Deretter vil jeg drøfte forberedelsene til tverrgående utfordringer.

### 6.1 Hva er utfordringer knyttet til jobb i den regulerte delen av arbeidsmarkedet?

Den regulerte delen av arbeidsmarkedet, spesielt de institusjonaliserte ensemblene, virker å være veldig ettertraktete jobber for musikere. Informanter fra den regulerte delen av arbeidsmarkedet fortalte om veldig mange søkere til stillinger, både ved prøvespill til vikarlistor og prøvespill til fast ansettelse. Informanter har fortalt at musikere stort sett holder seg til stillingen som orkestermusiker i orkesteret de jobber for. Noen musikere kan derimot skifte ensemble. Grunnen til dette, slik jeg ser det, handler om søken etter et nytt repertoar og nye utfordringer. Informanter har også fortalt at de har sluttet som orkestermusikere av ulike grunner.

Det virker på meg som at stillinger som orkestermusikere ikke er ettertraktet kun basert på repertoaret som ensemblene spiller. Jeg vil ut fra informantens utsagn, hevde at stillinger som orkestermusikere først og fremst handler om *trygghet* og sikre lønnsvilkår. Norske ansettelsesforhold kan anses som ettertraktete også for musikere fra andre land. Olsen og Kalleberg oppsummerer godt hvorfor:

By contrast to most other industrialized countries, workers in the US do not have rights to paid vacation leave, sick leave, or parental leave. (Olsen & Kalleberg, 2004, s. 326)

De overnevnte rettighetene som vi har i Norge, ved sykdom, foreldrepermisjon og ferie, er rettigheter som virker stabiliserende og forutsigbare for personers økonomi og privatliv. Orkestermusikere i Norge har rett til sykefravær ved sykdom eller skade. Hendelser som skader og sykdom er noe som kan påvirke spilleferdighetene og sette musikerne ut av spill. Ved sykemeldinger har musikerne dermed retten til å komme seg etter skade og sykdom og trenger dermed ikke frykte for stillingen og inntekten. Rettighetene ved foreldrepermisjon er også viktig. Informanter fortalte at de ønsker en livsstil som involverer familie og barn. Den økonomiske stabiliteten som et institusjonalisert ensemble tilbyr og rettighetene rundt foreldrepermisjon, kan derfor være en viktig faktor for hvorfor personer søker slike stillinger. Stort sett alle mine informanter nevnte stabilitet som noe som er viktig for dem, og noe de søker.

Siden økonomisk stabilitet er viktig, og ikke nødvendigvis repertoaret som orkestrene spiller er det viktigste for musikerne, vil jeg senere drøfte om populariteten til stillingen som musiker i institusjonaliserte ensembler, har sammenheng med musikernes manglende kunnskap om det å være selvstendig næringsdrivende.

### **6.1.1 Arbeidsplassen som et samfunn med tette bånd**

Giddens (Giddens, 1997, Fauske, 1998) viser til at et av menneskets utfordringer i et senmoderne samfunn er “å opprettholde en enhetlig selvoppfatning i en fragmentert verden” (Fauske, 1998, s. 210). I tradisjonelle samfunn var mennesker knyttet sammen via opplevelser og relasjoner. Kan institusjonaliserte ensembler og arbeidsplasser knyttes til opplevelsen av å tilhøre et slikt tradisjonelt samfunn? Er dette en av grunnene til at slike arbeidsplasser er ettertraktete? Det vil jeg påstå. En informant fra frilansmarkedet hevdet at det var viktig for vedkommende å være sosial med kollegaer og komme godt overens, selv om samarbeidet ikke varte over tid. Dette mener jeg viser at musikere også søker trygghet i hverandre og det å tilhøre et fellesskap.

### 6.1.2 “Alle” kan søke

Vanskeligheten med å få plass i et institusjonalisert ensemble er naturligvis knyttet opp til den store søknadsmassen som institusjonaliserte orkestre opplever, og de meget høye kravene de stiller til musikerne. Jeg vil hevde at forholdet mellom erfaring i arbeidsmarkedet og suksess ved prøvespill ikke nødvendigvis har samme forhold som det er ved mange stillinger i arbeidsmarkedet for øvrig. Et eksempel er hvis du søker på stillingen som rektor på en skole. Hvis du har fartstid som lærer i noen år, og med relevante verv, vil dette spille inn som en viktig faktor. Dermed vil forholdet mellom erfaring i arbeidsmarkedet og suksess ved søknad til stillingen ha sammenheng.

Institusjonaliserte ensembler fortalte at de vil ha de beste musikerne, og sa også at alder i denne sammenheng ikke har noe å si ved prøvespill. Snarere tvert imot kan yngre musikere ha bedre fysiske forutsetninger. Dette gjør at nyutdannede musikere kan gå rett i jobb ved orkestre, både som vikar og ved fast ansettelse. Dermed vil jeg påstå at i arbeidsmarkedet for øvrig, der flere års erfaring er viktig for å vinne stillinger med høy anseelse, vil denne eksklusiviteten kreve betydelig erfaring og dermed gjøre søknadsmassen mindre. Dette medfører færre kvalifiserte og færre relevante søknader. I institusjonaliserte ensembler har ikke erfaring noe å si, bare kandidaten gjør det beste inntrykket ved prøvespill. Dermed er den potensielle søkermassen større, siden faktorer som alder og erfaring i arbeidsmarkedet ikke spiller inn. Slik jeg ser det, beviser dette at stillinger som faste orkestermusikere er meget vanskelig å skaffe seg.

### 6.1.3 Å være proaktiv

Det er fordelaktig å være proaktiv og søke prøvespill til vikarlistene utenom oppsatt prøvespillperiode. Denne proaktiviteten velger jeg å knytte opp mot entreprenørskap. Jeg vil hevde at å gjøre dette utenom oppsatt prøvespillperiode, er knyttet opp mot det Loué og Baronet kaller *opportunity recognition*, at man ser mulighetene, eller skaper seg muligheter (Loué & Baronet, 2012). Proaktiviteten trenger ikke ha noe å si for om man gjør suksess ved prøvespillet, siden de institusjonaliserte ensemblene ikke viker på kravet kvalitet selv om noen er proaktiv. Mulighetene er kanskje likevel større, fordi det er færre konkurrerende på det aktuelle tidspunktet. Den reduserte stressfaktoren ved å ikke ha alle de andre konkurrerende tilstede, kan muligens hjelpe på det mentale, og dermed spilleferdighetene. Det

mentale er viktig ved slike anledninger, og noe som kan vippe musikerne av pinnen, ifølge mine informanter. Informant J fortalte at en bekjent av vedkommende slet veldig med nervøsitet ved prøvespill, men vant over dette ved å ofte utsette seg for situasjonen, og dermed få mer erfaring i situasjonen.

Å lære av sine erfaringer er en del av essensen i employability. Fugate, et al. (2004) skriver at det er viktig for karriereidentiteten å definere sine frykter og gjøre noe med dem, slik som min informant sin bekjente gjorde. Erfaring gjør en person mer ansettelsesbar. Proaktivheten vil ved siden av å gi erfaring i situasjonen prøvespill, gi arbeidsplassene et hint om at dette er en musiker som virkelig vil ha jobb uavhengig av om det aktuelle prøvespillet gikk bra. At musikere kommer tilbake etter at de fikk avslag ved prøvespill tidligere, er noe informanter fra de institusjonaliserte ensemblene anså som en styrke, og et tegn på vilje. Stephenson viser til at kapable personer gjør passende handlinger alt etter hva de vil oppnå (Stephenson & Weil, 1992). Hvis musikere virkelig vil spille i et institusjonalisert ensemble, viser et slikt initiativ at de vil dette. Jeg vil påstå at ved å gjøre slike tiltak, er det større sjanse for at man tar initiativ ved andre anledninger og situasjoner også.

#### **6.1.4 Er det yrkesetisk riktig å søke utenom oppsatt prøvetid?**

Å søke prøvespill utenom perioden det er utlyst prøvespill, er noe informanter fortalte at kan oppleves som å gå bak ryggen på medmusikere. Informant J omtalte handlingen som å være “nesten litt uærlig”. Dermed handler dette om *yrkesetikk* og hvordan man blir ansett i musikerfeltet. Informanter fortalte at informasjonen om at man kan søke utenom prøvetiden, er noe de har lært av medstudenter og profesjonelle musikere. Dermed er dette kunnskap man *deler*. Læring i et praksisfellesskap er sosiokulturelt, som Nielsen og Kvale (1999) viser til. Hvis musikere velger å oppsøke en institusjon utenom utlyst prøvespillperiode, uten å fortelle om dette til sine kollegaer, kan dette potensielt oppleves som egoistisk.

Slik jeg tolker informanters utsagn, er dette knyttet opp til yrkesetiske spørsmål. En persons nettverk og posisjon på feltet er også basert på hvordan folk kjenner deg. Er du ærlig? Tar du vare på kollegaer? Meler man sin egen kake og tenker ikke på hva konsekvensene av egen handling kan få for andre? Jeg tolker følelsen av at det er “nesten litt uærlig” som at man er redd for omdømmet sitt. Jeg har tidligere vist til Hallam og Gaunt (2012), som forteller at et godt nettverk er en fundamental del av en karriere, og Fugate et al. (2004) som forteller at samarbeid og konstallasjoner med andre, skaper ønske om avkastning en gang i framtiden.

Min mening er at denne proaktiviteten representerer selvtillit og selvdisiplin, man tar ansvar for sin karriere og læring. Dette er viktige egenskaper i employability og hva som gjør en person ansettelsesbar. Jeg vil også hevde at proaktiviteten er med på å skille ut de som virkelig vil og de som ønsker, men ikke får gjort noe med det.

### **6.1.5 Utfordringer med jobb i pedagogiske stillinger**

Bennett viser til en australsk undersøkelse der hun fant ut at flere kvinner enn menn er musikkpedagoger. Samtidig var det flere menn enn kvinner som er utøvende frilansmusikere. Informanter ville ha mer fokus på flere områder, blant annet pedagogikk (Bennett, 2007). Å ta pedagogisk utdanning er et valg musikere må ta selv, og noe som tilbys ved alle de ulike musikerutdanningsinstitusjonene i Norge. Hvorfor vil musikere som helst vil utøve instrumentet også ha pedagogikk?

Å dirigere kor, korps eller ha instrumentalelever virker som en stabiliserende inntekt, noe informanter hevdet at er betryggende. Denne inntekten gjør også at de føler at det er tryggere å være utøvende frilansmusikere, ettersom man ved utøvende frilansarbeid ikke er garantert framtidig inntekt. Bennett og Bridestock (2015) viser til sin forskning i Australia, der også musikere var pedagoger, ettersom dette ga dem finansiell stabilitet og for å finansiere sin utøvende virksomhet. Som nevnt tidligere, kan korps og kor ha en ordning med den lokale kulturskolen om at kulturskolen står som arbeidsgiver. Dette vil gi arbeideren rettigheter slik den regulerte delen av arbeidsmarkedet gir. Jeg stiller meg følgende spørsmål: Kan konsekvensen av et trangt marked som utøvende frilansmusiker gjøre at lærer og instruktørroller også blir et mett marked? Kan konsekvensen av dette være lærere som i utgangspunktet ikke er motivert for å være musikkpedagoger, og dermed ikke gi den samme inspirasjonen til sine studenter? Eller er en konsekvens av den økonomiske stabiliteten som oppleves ved musikkpedagogiske stillinger, at det er lettere for musikere å opprettholde personlig autonomi (Fauske, 1998) og ved det gi mer preg av autonom kunst på feltet?

## **6.2 utfordringer knyttet til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

Det som gjorde en begivenhet tilfredsstillende, var at du utførte den hvor det meste av ansvaret hvilte på dine skuldre, hvor det meste av det gode som skjedde, var takket være ditt bidrag. Å bli overlatt til sine egne ressurser varsler om sjelelige pinsler og valgets kval, mens “ansvaret som hviler på egne skuldre” bærer bud om en lammende frykt for risiko og svikt, uten retten til å appellere og søke erstatning. Dette kan ikke være det “frihet” virkelig betyr, og hvis “virkelig” frihet, den frihet man blir tilbudt betyr alt dette, kan den hverken være noen garanti for lykke eller et mål det er verd å kjempe for. (Bauman, 2006, s. 33)

### **6.2.1 utfordringer mellom å balansere mellom favoriserende jobber**

Informanter fortalte at det kan være vanskelig, spesielt i etableringsfasen, å balansere mellom jobber. Slik jeg tolker dette handler det ikke nødvendigvis om å mestre de ulike jobbene ferdighetsmessig, men å kunne gripe sjansen til å ta de favoriserte jobbene eller å forbedre karrieren når sjansene byr seg. Et eksempel er å måtte si nei til øvelser i et frilansensemble man spiller i, for å prøvespille til et institusjonalisert ensemble. Et annet eksempel er å måtte, ved gjentakende anledninger, finne vikar til det ene koret eller korpset man dirigerer fast for å spille andre steder.

Som jeg skrev i teorikapittelet, hevder Fugate et al. (2004) at organisasjoner og arbeidsplasser investerer i menneskelig og sosial kapital med forventning om framtidig utbytte. Når man inngår et samarbeid, vil man ha noe igjen. Hvis musikerne ikke tilfredsstiller denne forventningen, kan dette påvirke nettverket og ryktet negativt. På denne måten kan det potensielt være en utfordring, spesielt i en etableringsfase, der musikerne må velge mellom å tilfredsstille det nåværende nettverket og arbeidsplasser/konstellasjoner mot å forbedre, etter eget skjønn, sin egen karriere. Boxman et al. skriver at “On the contrary, the returns on human capital decrease if managers are equipped with a larger volume of social capital” (Boxman et al., 1991, s. 69). Dette sitatet handler ikke om musikere, men gir en indikasjon på at den sosiale kapitalen og hvordan du behandler mennesker i arbeidsmarkedet, er viktig. For å forbedre karrieren må man ta passende eller korrekte avgjørelser (Stephenson & Weil, 1992), noe informanter fortalte at de har blitt møtt med forståelse for at de må gjøre. Slik jeg ser det, har musikere på frilansmarkedet forståelse for at frilansere griper den sjansen de får, og at det



er en viss raushet og forståelse involvert. Dette har åpnet muligheter, men samtidig potensielt lukket noen muligheter, alt ettersom reaksjonen til de involverte.

## **6.2.2 Musikeren som entreprenør**

Hvilken karriere en musiker har, og den rollen entreprenørielle handlinger spiller i den sammenhengen, kan baseres på hvilket motiv musikeren har eller hvilken retning musikeren vil ta innenfor yrket. Vil en nyutdannet musiker tilbake til det mindre tettstedet vedkommende kommer fra, for å bidra med sin kompetanse til å bedre kulturtilbudet i området, kan de entreprenørielle handlingene være annerledes enn hvis motivet er å bli en stjerne på de store scenene. Dermed vil jeg mene at musikerens motiver og ønsker for karrieren, krever ulikt innhold som entreprenør. Jeg vil nå belyse ulike motiver for entreprenørskap.

## **6.2.3 Ulike motiver for entreprenørskap**

Spilling presenterer tre ulike motiver for å være en entreprenør. Disse er arbeidssøkermotiver, selvrealiseringsmotiver og omgivelsesfaktorer (Spilling, 1998, s. 104). Jeg kommer nå til å omtale disse motivasjonene som ulike entreprenørtyper. Disse er arbeidssøkerentreprenør, selvrealiseringsentreprenør og omgivelsesentreprenør. Jeg vil hevde at musikernes drømmer og valg av yrke, er nært knyttet opp til å realisere seg selv. Dermed vil jeg påstå at *utgangspunktet* for en musiker er ønsket om å være en selvrealiseringsentreprenør, noe Spilling hevder de fleste entreprenører er (Spilling, 1998, s. 104).

### **6.2.3.1 Musikeren som selvrealiseringsentreprenør**

Hos Spilling er motivet for selvrealiseringsentreprenøren å bestemme over egen arbeidssituasjon, ta i bruk egne ressurser og at det er gode markedsutsikter for den aktuelle bedriften (Spilling, 1998, s. 104). I definisjonen til Spilling kommer det ikke tydelig fram at å realisere seg selv er å følge en drøm, men det vil jeg påstå, og i denne sammenhengen legge til. Ønsket om selvrealisering er ellers et menneskelig behov, hvilket vi ser i Maslows behovspyramide. Om Maslows behovspyramide skriver Imsen at:

Selvrealisering har i høy grad sammenheng med arbeidet. Et arbeid hvor en kan yte det ytterste av sine evner, og hvor det gis rom for kreativitet og selvstendighet, er det vel bare et fåtall mennesker som er så heldige å ha. (Imsen, 1998, s. 240)

I dag er yrkesvalg ofte basert på arbeiderens ønske om et yrke man trives i. Bauman (2006) hevder at yrkesvalg i dag skal ha en *estetisk verdi*. Slik jeg tolker Bauman i denne sammenhengen, blir studiet og arbeidet noe som i større grad enn før er på studentens og arbeiderens premisser. Dette er ulikt tidligere tider, der arbeidet man gjorde var nært knyttet opp til den geografiske beliggenheten en person kom fra, og hvilke økonomiske og sosiale bakgrunner vedkommende hadde. Siden det er forholdsvis billig å studere i Norge, og tilgjengeligheten til utdanning stor, er mulighetene større for å ta et studium som er nærmere en persons interesse og ønsker senere i arbeidsmarkedet. Jeg vil derfor hevde at det er kort vei mellom Baumans betraktninger om arbeidet som et estetisk ønske, og motivet for selvrealisering, både i lys av Spilling og Maslow. Musikere drømmer om å stå på de største scenene og være med på de høyest ansette produksjonene og leve ut sin musikalske drøm, men det er de aller færreste som får det til.

Disse drømmene kan være ambisiøse og krever ekspertise. Informanter anerkjente det som et faktum, at skal man lykkes som operasanger ved operahusene, må man spesialisere seg i opera og helst innenfor ett felt innenfor operaen. Ønsket om å “ta i bruk egne ressurser og evner” (Spilling, 1998) innebærer, som en informant sa, å være spisset. Man må ha en *spisskompetanse*. Spilling hevder at under *selvrealiseringsmotivene* ligger det også “gode markedsutsikter for den aktuelle bedriften” (Spilling, 1998, s. 104). I praksis vil jeg hevde at dette ikke stemmer. Jeg vil hevde at selvrealiseringsentreprenør er et begrep som ikke passer helt for de fleste musikere, fordi “gode markedsutsikter for den aktuelle bedriften” ikke nødvendigvis er det som driver en musiker til å bli en selvrealiseringsentreprenør. Det ligger ofte ikke store økonomiske gevinster i musikeryrket, og det kan vise seg å være vanskelig å virkelig få etablert seg. Jeg vil heller påstå at som selvrealiseringsentreprenør innenfor utøvende klassisk musikk, realiserer du deg selv i et heller utfordrende og trangt marked. I dette markedet er økonomisk gevinst ikke nødvendigvis motivet, og det kan være vanskelig å skape seg et navn, heller enn at bedriften har gode markedsutsikter.

Videre forteller Spilling at motivasjonen for en selvrealiseringsentreprenør, er at vedkommende vil bestemme over sin egen arbeidstid. Dette kan jeg si meg både enig og uenig i, hvis man tar musikere som utgangspunkt. For musikere som har opplevd å måtte

forholde seg til en arbeidsplass og en arbeidsgiver, kan frigjørelsen og selvstendigheten være befriende og dermed en motivasjon. Mange musikere kommer derimot inn på frilansmarkedet fordi de ikke klarer å få stabilt, fast arbeid. For en musiker som velger å gå fra fast inntekt til rent frilansmarked, vil jeg påstå at det innebærer at musikeren opplever overgangen som trygg. Vedkommende har et så godt rykte og så høyt nivå at det oppleves som lite risikofyllt.

### **6.2.3.2 Hvilke utfordringer har en selvrealiseringsentreprenør?**

Å drøfte utfordringene til en selvrealiseringsentreprenør finner jeg vanskelig. Dette siden å definere når man er selvrealisert er høyst individuelt, og at selvrealisering er vanskelig å måle. Jeg viser til Imsen (1998) som forteller at selvrealisering i arbeidet er noe som skjer de færreste av oss. Mine betraktninger rundt begrepet selvrealisering og selvrealisering innenfor kunstfeltet er at selvrealiseringen kan slite mellom to poler som ikke er like lett forent. Dette handler om høy økonomisk inntekt på den ene siden, der økonomisk suksess i markedet er bevis på suksess i bransjen og selvrealisering. Den andre siden er muligheten til å spille sin sjanger og være den musikeren man helst vil være, men ikke nødvendigvis ha like god inntekt. Denne betraktningen skal tas med en klype salt. Likevel kan den vise til forholdet mellom autonomi og kommersialitet i musikk. Dermed vil jeg senere se nærmere på forholdet mellom kunstens autonomi og økonomien i kunst.

### **6.2.3.3 Musikeren som arbeidssøkerentreprenør**

Jeg mener at konsekvensen av å ikke kunne beskrives som en selvrealiserende entreprenør, er at man må være en *arbeidssøkerentreprenør*, og at majoriteten av utøvende musikere havner innenfor denne kategorien. Spilling hevder at en arbeidssøkerentreprenør har behov for inntekt, er arbeidsledig og med usikker jobbsituasjon eller opplevd misnøye med tidligere arbeidsgiver (Spilling, 1998). En arbeidssøkerentreprenør er slik sett i en tvungen situasjon. Hvis man er i en arbeidssituasjon der behovet for inntekt står sterkt, innebærer det at musikeren oppsøker mange ulike situasjoner for å tjene penger. En ulik arbeidshverdag med ulike aktører og situasjoner innebærer forskjellige utfordringer for en arbeidssøkerentreprenør. Derfor vil jeg nå diskutere utfordringer en arbeidssøkerentreprenør har.

#### 6.2.3.4 Utfordringer en arbeidssøkerentreprenør har

For å illustrere utfordringene en musiker har som arbeidssøkerentreprenør, vil jeg sitere Bauman:

“Fleksibilitet” er dagens motto og når det anvendes på arbeidsmarkedet, innvarsler det slutten på “arbeidslivet slik vi kjenner det”. Det bærer isteden bud om en arbeidsform med korttidskontrakter, rullende kontrakter eller ingen kontrakter overhodet og stillinger uten noen innebygd sikkerhet, men med en klausul om arbeid “inntil videre”. Arbeidslivet er fylt av usikkerhet. (Bauman, 2006, s. 178)

Hvis en arbeidssøkerentreprenør har behov for inntekt, er det et paradoks at mange musikere blir arbeidssøkerentreprenør, ettersom Baumans betraktninger passer godt med de utfordringene frilanserne har på arbeidsmarkedet. Forskjellen mellom jobb i den regulerte delen av arbeidsmarkedet og den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet, er slik jeg ser det, usikkerheten som Bauman nevner. En stor utfordring for en arbeidssøkerentreprenør er sterkt konkurranse om jobber og korttidskontrakter og ikke noe langvarig arbeidsforhold, til tross for at flere av mine informanter har uttrykt et ønske om stabil og forutsigbar økonomi og arbeidsvilkår.

#### 6.2.3.5 Arbeidssøkerentreprenøren som kompetansenomade

Et sentralt spørsmål er da: Hvordan kan jeg øke sjansene mine for jobb som arbeidssøkerentreprenør? Jeg opplever Krejsler betraktninger om arbeideren som en *kompetansenomade* som særs relevant for en arbeidssøkerentreprenør. Krejsler viser til arbeideren som en person under usikre arbeidsforhold og med flere identiteter. Det samme gjør Bauman (2006). Jeg ser likheter mellom Baumans betraktninger om arbeiderens situasjon i en flytende modernitet, der ingenting er fast lengre, og Krejslers betraktninger om kompetansenomaden som en arbeider i en slik situasjon.

Kompetansenomaden og dens tilnærming til arbeidsmarkedet, slår meg som en *løsning* på hvordan en tilnærmer seg arbeidermarkedet heller enn at det er en mentalitet. Flere av mine informanter fortalte om ulike jobber, prosjektansettelser, og ulike identiteter i

arbeidsmarkedet. Dermed kan de også anses for å være kompetansenomader. Dermed stiller jeg meg spørsmålet: Er kompetansenomade noe en musiker automatisk må være i arbeidsmarkedet, på samme måte som Coulson hever at musikere blir *accidental entrepreneurs*? Hvis dette er tilfelle, hvordan skal utdanningsinstitusjonene forholde seg til det i utdannelsen av studentene?

#### **6.2.4 Skriveferdigheter og tallkunnskap – nye kjerneferdigheter som musiker?**

Yorke og Knight framhever *core skills* som en ferdighet som gjør en person ansettelsesbar. Core-skills, eller kjerneferdigheter, innebærer blant annet ferdigheter som skriveferdigheter og tallforståelse (Yorke & Knight, 2006). Henry et al. viser til Hisrich og Peters som forteller at en entreprenør trenger *technical skills*, og at dette blant annet innebærer ferdigheter innen skriftlig og muntlig kommunikasjon (Henry et al., 2005). Evnen til tallforståelse kommer til syne hvis man skal beregne utgifter til prosjekter, og ved å holde firmaet økonomisk ryddig.

Informanter fortalte om at støtteordninger og godkjent støtte er en sentral del av gjennomføringen av et prosjekt. For sitt eget vedkommende fortalte også informanter om manglende kunnskap om økonomi. Mangler de dermed en kjerneferdighet som musiker? For å lykkes i søknaden til prosjektstøtte eller stipend, kommer det fram at selve begrunnelsen for hvorfor dette prosjektet er støtteverdig er viktig? Musikere må derfor være gode til å formulere seg, også skriftlig. Hva er så kjerneferdigheter i musikk? Det er nærliggende å tro at ferdigheter på instrumentet er en kjerneferdighet. Dette er udiskutabelt. Så klart det er det! Jeg vil likevel se meg enig i Yorke, Knight, Hisrich og Peters (Yorke & Knight, 2006, Henry et al. 2005) og hevde at skriveferdigheter og tallforståelse er en sentral del også som frilans, utøvende musiker, og dermed en kjerneferdighet for musikere.

#### **6.2.5 Evnen til å samarbeide med andre**

Musikkyrket er et mangefasettert yrke som krever ulike ferdigheter, alt ettersom hvilken handling man skal gjennomføre eller situasjon en står ovenfor. Informant G fortalte om en tredeling i arbeidsmarkedet som utøvende frilansmusiker, og jeg vil hevde at denne er ganske korrekt. Den første delen er institusjoner på det spesialiserte markedet, den andre er kombinasjonen mellom profesjonelle og amatørmusikere og den tredje er egne produksjoner

eller deltagelse i andres. Denne tre-delingen av arbeidsmarkedet krever ulike tilnærminger. Majoriteten av mine informanter befinner seg hovedsakelig i den andre og tredje delen. Informantene framhevet at å være tilpasningsdyktig var viktig.

Savickas hevder at en person som er tilpasningsdyktig innehar “the quality of being able to change, without great difficulty, to fit new or changed circumstances” (Savickas, 1997, s. 254). Slik jeg ser det, innebærer nye omstendigheter evnen til å samarbeide med musikere på ulikt nivå, og skape gode samarbeider med dem. Slike ferdigheter er det Yorke og Knight (2006) omtaler som *process skills*, siden personer med slike ferdigheter kan samarbeide med ulike personer mot et felles mål og med personer med ulik bakgrunn (Yorke & Knight, 2006). Dette er fordi overgangen fra å gjøre musikk med profesjonelle til amatører kan være utfordrende, hovedsakelig på grunn av de ferdighetene og ekspertisen som profesjonelle har og ikke amatører (selv om jeg selvfølgelig anerkjenner det frivillige miljøet, nivået til amatører og hva amatørbevegelsen får til). Tilpasningsdyktighet gjelder evnen til å gå overens med de ulike aktørene, også på personlig plan. Som informant G sa, det er fordelaktig å gå overens med “folk fort” og ha sosialt overskudd.

### **6.2.6 Personlige kvaliteter og erfaring**

Personlige ferdigheter omhandler selvtillit, å være tilpasningsdyktig og ha forståelse for at kvaliteter ikke er satt, men kan forandres (Yorke & Knight, 2006). Som informant G påpekte, samarbeider man som musiker ofte i en kombinasjon mellom det frivillige musikklivet og det profesjonelle. I den sammenheng vil evnen til tilpasning være nyttig, samtidig som man i møte med ulike konstellasjoner må utvide ulike evner for at slike samarbeid skal lykkes. Tilpasningsdyktighet kan ses opp mot evnen til å være en kompetansenomade (Krejsler, 2006). En tilpasningsdyktig person klarer å mestre ulike identiteter, og dermed også samarbeid med ulike personer, og arbeidsmarkedets skiftende krav. Tilpasningsdyktighet kan også ses i lys av Giddens. Mennesket søker psykologisk trygghet i å kunne tilpasse seg andres forventninger (Fauske, 1998). Er da det å være en kompetansenomade noe som ikke bare gagnar deg profesjonelt, men også en måte å psykisk beherske et flytende samfunn uten faste forhold?

I møtet med mine informanter virket det som at ferdighetene kommer med erfaring og at informantene via disse erfaringene har fått mer selvtillit. Slik jeg ser det, har de etablerte

frilanserne tatt formen av en kompetansenomade over tid i arbeidsmarkedet. Jeg vil hevde at tryggheten de etablerte har blant annet angående forhandlinger om lønn, handler om økt kunnskap om økonomiske rettigheter og erfaring i forhandlinger, sett i forhold til de nyetablerte. Som informant D sier: “først må man lære seg å fly”. Når informanter fortalte om at kunnskap om dette ikke er noe de har lært tidligere, ser jeg ikke en grunn til at selvtillit knyttet til dette skal ha noe med fartstid og erfaring å gjøre, men manglende kunnskap. Mer kunnskap om dette tidligere, ville gjort selvtilliten større, også i etableringsfasen. Dermed er det unødvendig at musikere i etableringsfasen skal føle usikkerhet, ettersom dette ikke har noe med produktet de leverer. Kan man si at de etablerte frilansmusikerne har en forsinket trygghet og selvtillit? Når informanter forteller at frilansyrket ikke er å foretrekke, ser jeg en sammenheng mellom manglende kunnskap om økonomi, søknadsskriving og personer som holder seg unna.

### 6.2.7 Å se på firmaet som tosidig

En australsk studie av Bennett viser at musikere ønsket mer utdanning i firmadrift, og det gjaldt flere av mine informanter også. Videre skriver Bennett at:

[P]reparation for a career in classical music as a performer is often too focussed on the art and not enough on the business, social and cultural conditions that performers must be a part of. (Bennett, 2005, s. 210)

I Norge er det gjort forskning på i hvilken grad kunstnere anser seg selv om entreprenører. Forskningen viste at 75,7 prosent av informantene anså seg selv som “jeg er kunstner eller utøver av et kunstnerisk yrke” (Skarstein et al., 2015, s. 134). Til sammenligning var det kun 11,5 prosent som anså seg selv som *kunstner og entreprenør* (Skarstein et al., 2015, s. 134). Dette gir indikasjoner på at kunstnere ofte anser seg selv som kunstnere og utøvere av kunst, og ikke som entreprenører, og dette sammenfaller også med Coulsons (2012) forskning. Kan dette ha noe å si på hvordan kunstnere driver sitt foretak?

En av mine informanter, som er suksessfull, fortalte at vedkommende har en langsiktig tankegang og er veldig systematisk i forbindelse med sitt foretak. I tillegg fortalte informanten om en plateinnspilling som vedkommende gjorde, der platen var selvfinansiert. Denne skulle

ikke bare gi markedsføring det samme året, men også kunne brukes som markedsføring i de neste årene ved avspilling og salg, og dermed senere gi avkastning. Dette kan ses i lys av de ulike kategoriene til Read et al. (2011) for hvordan en entreprenør handler. En entreprenør i *uncertainty-kategorien* setter sin lit til kontroll og innflytelse og skaper med andre.

Entreprenøren har råd til overkommelige tap. Dette hadde informanten i denne sammenheng.

Navnet på denne kategorien passer for øvrig godt til situasjonen i arbeidsmarkedet ellers. Arbeidsmarkedet er usikkert. Denne kategorien forteller meg også at min informant setter sin lit til sitt nettverk, uten å handle helt alene i denne sammenheng. Denne informanten viste også ferdigheter innen *financial management* og *marketing and commercial activities*, noe Loué og Baronet (2012, s. 455) mener at en entreprenør må vise. At informanten lykkes i arbeidsmarkedet, handler det kun om tekniske ferdigheter på instrumentet eller andre ferdigheter som ikke er knyttet til instrumentet?

Andre har en mer kortsiktig tankegang, noe som i enkelte tilfeller også kan forbindes med situasjonen de er i karrieren. Kan kortsiktigheten være et resultat av at de ikke har mulighet til å tenke langsiktig, eller er det fordi de nettopp anser seg som utøvere av kunst og ikke som entreprenører? Det er flere måter å bekle seg selv som firma på, og jeg har ingen løsning på hva som er best, og det må sikkert ses an av den enkelte.

#### **6.2.7.1 Markedsføring og mentalitet for hvordan man driver sitt foretak**

Likevel vil jeg prøve å se firmadriften fra to ulike retninger. Som musiker står man som eget foretak. Jeg vil se på foretaket som tosidig. Den første siden er det produktet man leverer, og den andre er den administrative siden. Markedsføring av firmaet skjer på begge sider. Å spille på et høyt nivå foran publikummere og medmusikere, er god markedsføring i seg selv. Den andre siden av markedsføringen skjer når man lager sin egen nettside, tar i bruk sosiale medier og henvender seg til ulike aktører, altså den administrative siden.

Nettverket har også to ulike sider. Et nettverk tilhører musikerkollegaene, de man spiller med og utøver musikk med. Et annet nettverket tilhører personer i ulike institusjoner som kan tilby jobb, revisorer og personer i en fagforening, kontakter man ikke deler en scene med. Hvis man ser firmaet sitt som en tosidighet, vil det være en del som er *konstant*. Dette er den administrative delen av foretaket. Hvilke tjenester du leverer er opp til deg selv, men alle må ta vare på foretaket sitt, uansett om du er musiker eller snekker.



En annen måte å gjøre dette på, er å se på foretaket som en forlengelse av den musikalske driften. Entreprenøren vektlegger ikke den delen av firmaet som går på “vedlikehold”, man fokuserer hovedsakelig på det musikalske. Dette viser Coulsons (2012) forskning til. Hisrich og Peters viser til at en entreprenør må ha kunnskaper som *technical skills* (Henry et al., 2005). Dette innebærer kunnskap om administrering og organisering. Hvis musikere driver foretaket sitt hovedsakelig ved å se på driften som en dag til dag-drift, noe Coulsons (2012) informanter fortalte om, og mindre som administratorer og organisatorer, vil da de to ulike mentalitetene og kunnskapene som firmaeier få konsekvenser for hvordan driften ivaretas og suksessen som følger?

Et verktøy en entreprenør kan bruke, er analysemodeller som swot-analysen (strength, weakness, opportunities, threats). Bevissthet og kunnskap om en slik analyse vil kunne hjelpe en musiker å foreta de rette valgene hvis vedkommende står overfor flere valg, og dermed er usikker. Jeg vil anse det som sannsynlig at en person som ikke tenker entreprenørielt vil ta valg som derfor innehar mer risiko, siden vedkommende ikke har lært å evaluere situasjoner som en entreprenør. Dette kan anses i lys av teorien om ulike kategorier til Read et al. (2011) på hvordan en entreprenør kan håndtere ulike situasjoner. Entreprenører innenfor *prediction*-kategorien prøver å ha en så etablert forretningsplan som mulig, med kjennskap til så mye eksisterende kunnskap som mulig, slik at potensielle farer skal være så mye som mulig eliminert. Jeg vil hevde at en swot-analyse kan hjelpe til i slike evalueringer. Kjennskap til swot-analysen kan dermed bidra til å styrke entreprenøren i lys av de ulike kategoriene til Read et al (2011).

### **6.2.8 utfordringer med lønn**

Tidligere har jeg fortalt at musikere ofte er en arbeidssøkerentreprenør og at behov for inntekt er drivkraften. Informanter har fortalt om utfordringer knyttet til lønn. Utfordringene kommer av ulike årsaker. En av dem er en negativ lønnsutkonkurrering av andre musikerkollegaer. Dermed handler også dette om *yrkesetikk*. Er denne negative utkonkurreringen et resultat av manglende kunnskap blant musikere om økonomi og rettigheter? Informanter forteller at spørsmål om selvangivelser er noe de selv har lært seg etter studietiden og av andre. Dette viser at økonomiske spørsmål er noe som gradvis læres, og dermed et bevis på at mange musikere ikke har tilstrekkelig kunnskap om økonomi og rettigheter. Dette kan potensielt

skape ringvirkninger i bransjen. Informant J kom med følgende betraktning om musikere og økonomiske spørsmål:

Man vet ikke hvordan man gjør det. Man vet ikke hvordan man skal fakturere riktig. Også ødelegger det hele prisnivået i arbeidsmarkedet fordi man vet ikke at man skal ha en ekstra prosent når man fakturerer.

Hvis personene som utkonkurrerer rene frilansere ellers har en trygg stilling, hvor opptatt og reflektert er de rundt økonomiske spørsmål på frilansfeltet og dermed yrkesetiske spørsmål? Er det frilanserne for forsiktige i forhandlinger? Eller er det de som lønner som ikke har nok kunnskap? Er det slik at i et marked preget av hard konkurranse, at det er den sterkestes rett som gjelder og er den som vinner i forhandlinger? Kan det da være et paradoks at den “sterkeste” er den som priser seg lavest?

Informanter fortalte også at det kan være vanskelig å argumentere for den rette lønnen overfor kor og korps. Musikernes fellesorganisasjons beregninger brukes ofte i denne sammenheng. Musikere må dermed selv være ansvarlig og inneha kunnskap om de rette satsene til de ulike jobbene.

### **6.2.9 Musikeren som risikotager**

Entreprenørskapslitteratur forteller at et kjennetegn på en entreprenør, er villigheten til å ta risiko. Hvilken risiko tar egentlig frilandsmusikere som kan ses på som entreprenører? Jeg vil hevde at risikoen går ut på manglende økonomisk stabilitet, at man ikke vet om man har jobb senere og at man ikke har den samme garantien som en arbeidstaker har. Dette viser også Bauman (2006) og Krejsler (2006) til. En informant som sto ansvarlig for et prosjekt der vedkommende skulle lønne andre, hadde på forhånd sikret underskuddsgaranti. Skatteetaten har følgende betraktning til hvilken risiko en selvstendig næringsdrivende tar: “Den næringsdrivende bærer altså risikoen for å gå med økonomisk underskudd” (Skatteetaten, 2007).

Hvis man sikrer seg fra økonomisk underskudd, hvilken risiko løper man da bortsett fra en ustabil økonomisk framtid? Jeg velger å se dette i lys av Baumans betraktninger:

“Fleksibilitet” er dagens motto, og når det anvendes på arbeidsmarkedet, innvarsler det slutten på “arbeidslivet slik vi kjenner det”. Det bærer isteden bud om en arbeidsform med korttidskontrakter, rullende kontrakter eller ingen kontrakter overhodet og stillinger uten noen innebygd sikkerhet, men med en klausul om arbeid “inntil videre”. Arbeidslivet er fylt av usikkerhet. (Bauman, 2006, s. 178)

Usikkerheten på arbeidsmarkedet er den eneste virkelige risikoen en frilansmusiker møter, mener jeg. Dette henger sammen med min oppfatning av at mange musikere søker institusjonaliserte ensembler også fordi det gir stabilitet og trygghet for framtiden.

#### **6.2.10 Ønsket om å tjene penger eller være en autonom kunstner**

Ut fra informanters utsagn virker det på meg som at musikere ofte kan slite mellom to ønsker som ikke er like lett å forene. Dette ene går på den rene autonome opplevelsen av musikk, det at musikeren framfører musikk for musikken alene. Musikken har en egenverdi og tjener ingen annen agenda (Varkøy, 2003). Det andre ønsket er inntekt.

Informant F fortalte om å være tro mot en smalere retning i musikk, der man kjemper for ivaretagelsen av autonomien, men at dette kan bidra til økonomiske utfordringer. Fauske viser til Giddens, og sier at det er viktig for mennesker i dag “å opprettholde personlig autonomi i det samfunn der opplevelsene er blitt konsumvarer” for å bevare deres identitet (Fauske, 1998, s. 210). Informant F kom med følgende betraktning:

Man må jo være villig til å ha en lav lønn da. Man må elske det man gjør, det er jo en livsstil. Man kan ikke dra på ferie, eller kjøpe seg dyre klær. Man må ja... men hva er en verdi, hva er rikdom? Penger er ikke bare rikdom. (Her tolker jeg det dithen at informanten mente å si at rikdom ikke bare er penger.)

Denne uttalelsen får meg til å tenke at skal man ivareta autonomien i musikk, kan dette gå på bekostning av økonomiske fordeler, tid og stabilitet. Dette valget dreier seg for meg om en livsstil, slik som informanten sier. Motivasjonen for å være musiker, er at man må elske det man gjør, den indre drivkraften betyr mye. Denne livsstilen kan derimot forandres. Informant

Et kom med følgende refleksjon når det gjaldt å gå fra å være ren frilanser til å finne seg mer stabile og faste jobber i arbeidsmarkedet: “Men når man har jobbet noen år og er vant til å ha inntekt og har familie, så tror jeg det kan være greit å ha noe av de faste tingene”.

“De faste tingene” gir stabilitet. Jeg vil hevde at musikken og kunstnerens autonomi kan være vanskelig å dyrke i lengden, hvis ikke det gir tilstrekkelig inntekt og stabilitet. “Kampen” for å spille sin sjanger uten at det skal tjene noe annet formål som kommersielle spilleoppdrag kan måtte gjøre, og der det muligens ligger mer penger, er en av musikerens store kamper i dagens samfunn. Dermed kan det virke som at musikere, i møte med familieførøkning, og ved andre økonomiske utgifter, må belage seg på et arbeidsmarked der inntekten står sterkest og ønsket om å ivareta musikkens autonomi må vike.

### **6.2.11 Er det vanskeligere for kvinner å være frilansmusikere?**

Ut fra informantens utsagn tolker jeg det dithen at det kan være lettere for en mann å være frilansmusiker enn en kvinne. Graviditet vil påvirke kvinner på flere måter. Det vil kunne bli vanskeligere å opprettholde det tekniske overskuddet under graviditeten, og man er mindre mobil. I permisjonen etter barnets fødsel er det også sjans for at det er vanskelig å vedlikeholde det tekniske nivået, samtidig som det kan være vanskelig å måtte være borte fra hjemmet og barnet. Konsekvensen er at mens kvinnen er gravid og tar seg av barnet etter fødsel, vil andre musikere slippe til og potensielt sett overta plassen. Dette er noe som er opp til hver husstand å håndtere. Mannens arbeidsvilkår ellers er også en faktor. Likevel er dette en problematikk en kvinne står sterkere i enn menn, av naturlige, biologiske årsaker. Er dette rettfærdig? Risikerer kvinner å måtte gjøre større offer i karrieren enn menn? Er det noe vi kan gjøre noe med, eller er det bare slik? Igjen ser vi at frilansmarkedet kan romme yrkesetiske dilemmaer.

## **6.3 Tverrgående utfordringer**

### **6.3.1 Å beherske ulike sjangre**

Tilpasningsdyktighet som musiker handler ikke bare om å være tilpasningsdyktig blant ulike mennesker personlig og sosialt. Det handler også om å være tilpasningsdyktig ved at man mestrer ulike sjangre. Informanter fortalte at de som frilansere har spilt ulike sjangre. Som

blåser spiller du en dag i et storband, neste dag i en blåsekvartett. Spiller man i et militærkorps, “risikerer” man å måtte spille over et akkordskjema. Krejslers (2006) begrep om kompetansenomaden passer godt i dette tilfellet. Å beherske ulike sjangre gjør at musikeren tilpasser seg markedets ulike krav. De kan bidra som musikere innenfor mange sjangre.

### 6.3.2 Åremålsstillinger ved institusjoner

En debatt i norsk musikkliv er om operasangerne ved den Norske Opera skal gå fra å være fast ansatt til å bli ansatt med åremålsstillinger. Dette er en debatt jeg mener faller innenfor tverrgående utfordringer, fordi det i så fall vil gi ringvirkninger også på finansmarkedet. Uten institusjoner som fullstendig knytter aktører til seg på fast basis, vil også disse konkurrere på frilansmarkedet. Konsekvensen ved dette vedtaket er at det ikke lengre vil finnes en institusjon med faste ansatte for operasangere i Norge. Bjørhovden skriver at sangerne frykter at dette vil “ødelegge den norske operakulturen og bryter med den norske modellen om trygghet og forutsigbarhet i arbeidslivet” (Bjørhovden, 2017). Dette er betraktninger om arbeidsmarkedet som Bauman beskriver, og det kan igjen knyttes opp til Krejsler og tanken om kompetansenomaden. Men om alle skal måtte være kompetansenomader i deres arbeidsliv, vil vi da få det spissete og høye nivået som kreves ved den Norske Opera? En slik beslutning om forandring i arbeidsforholdet ved operaen, vil få konsekvenser for pensjonsordningen til de ansatte sangerne per i dag. Hvilke juridiske forhold som tilsier at dette er legitimt, vet jeg ikke. Det nye forslaget har vært å ansette sangere på åremålsstillinger på 1–5 år. Er dette et utelukkende negativt et forslag? For operaen som en forutsigbar arbeidsplass for sangere, kan dette være problematisk, og dette er også et av de ansattes hovedargument (Bjørhovden, 2017).

En fordel for andre frilansmusikere er at denne institusjonen i større grad åpner seg for frilanssangere. Dermed kan operaen bli mindre utilgjengelig for sangere. Vil det å hente inn “sultne” sangere bidra til økt kvalitet? Vil det bli lettere som organisasjon å fornye seg når man har hyppigere utskiftninger av ansatte? Eller er kontinuitet noe som i større grad gir resultater? Jeg vil hevde at kvaliteten på de involverte er såpass høy at det ikke er en bekymring. Dermed blir dette et yrkesetisk dilemma. Om et slikt vedtak følges, vil andre institusjonaliserte ensembler følge etter? Vil norske sangere og publikummere få det samme eierforholdet til en institusjon der det er usikre vilkår og hyppig utskiftninger av aktører? Min mening er at dette er en negativ tendens. Vi har allerede sett kampen om ivaretagelse av

militærkorpse, at musikere måtte kjempe for trygge vilkår, samt begrunne hvorfor slike korps er så viktige i musikklivet ellers. Musikeryrket er allerede ustabil. Derfor mener jeg at det bør finnes noen sikre holdepunkter i arbeidsmarkedet, både for de ansattes skyld og potensielt sett for rekrutteringen av den senere generasjonen av musikere.

### **6.3.3 Å være introvert eller ekstrovert**

Som musiker samarbeider man med mange ulike aktører. Informanter fortalte at det var viktig å ha evnen til å samarbeide med ulike mennesker. En av mine informanter, som er ganske erfaren, kom med den betraktningen at evnen til å skape gode relasjoner med ulike mennesker, er en viktigere evne som ren frilansmusiker enn hva det er som musiker i den regulerte delen av arbeidsmarkedet, som for eksempel i et institusjonalisert ensemble. Jeg ser meg enig i denne begrunnelsen. Informanter fra den regulerte delen av arbeidsmarkedet fortalte at ferdigheter på instrumentet er det viktigste for dem. At enkelte personer i et institusjonalisert ensemble er introverte, er dermed ikke problematisk, innad i orkestrene er respekten for at folk er forskjellig tilstede. Å være introvert kan derimot by på problemer som frilansmusiker. Gode relasjoner og evnen til å bygge nettverk er en sentral del av suksessen som frilansmusiker (Hallam & Gaunt, 2012). Jeg vil hevde at som frilansmusiker er evnen til å samarbeide med ulike mennesker en ferdighet som er nødvendig. Kan dette få konsekvenser for introverte studenter som ikke lykkes i institusjonaliserte ensembler?

### **6.3.4 utfordringer knyttet til identitet**

Spesielt en informant fortalte om hvordan musikeryrket kan påvirke identiteten. Det er viktig å huske på at musikere har øvd disiplinert i mange år før de ble studenter, og med dette har gjerne en drøm forfulgt dem lenge. Nielsen og Kvale forteller at studenter har en fortid og et ønske om en framtid (Nielsen & Kvale, 1999). Dermed kan studentenes og musikernes fortid og framtid henge sammen og være en vedvarende tankegang som er med på å prege musikeres identitet. Dette kan knyttes opp mot Giddens (Giddens, 1997, Fauske, 1998), og den kontinuerlige biografien vi forteller om oss selv. En informants utsagn vitner om at disse drømmene også vedvarer under studietiden. Om studietiden sa en informant at "så har det alltid bare vært den greia at jeg fra starten av har sagt at jeg skal stå på en scene, jeg skal

syngende og være fremst foran et kor og orkester liksom”. Denne uttalelsen vitner om et ønske om selvrealisering. Dette er en situasjon informanten drømmer om. Når dette viser seg å være vanskelig, kombinert med en usikker arbeidssituasjon preget av oppdrag til og fra og behov for en økonomisk stabilitet, kan identitetsspørsmål komme opp. Drømmen min gikk ikke, hvilken musiker skal jeg være nå? Har jeg feilet? Hva skal jeg gjøre for å hjulene til å gå rundt nå?

En kontinuerlig forståelse av yrket og realitetene man møter, mener jeg at er viktig for å unngå en slik identitetskrise. Bennett og Bridgstock (2015) har vist at arbeidssituasjonen til musikere i Australia ikke sammenfalt med ønsket de hadde om framtidig arbeidssituasjon da de var studenter. Rapporten *Spill på flere strenger* (Arnesen et al., 2014) fra Norge viser den samme tendensen. En kontinuerlig realitetsforståelse av yrket vil muligens hjelpe med å få enkelte til å ikke føle seg som “tapere” i arbeidssituasjonen. Da kan man også spørre seg selv: Har studentene et realistisk syn på arbeidet? Eller innehar noen musikere for få identiteter? Ville det vært lettere hvis man anså seg som en kompetansenomade (Krejsler, 2006) med flere identiteter?

### **6.3.5 Hva er suksess i musikk?**

Å være frilansmusiker som yrke er en risiko. Dette er fordi jobber i institusjonaliserte ensembler er meget vanskelige å vinne, og dermed blir frilansmarkedet fylt av mange potensielle utfordrere. Mangset skriver at:

Det er langt flere som banker på porten til kunstfeltet, enn de som noen gang slipper inn. De som blir tatt opp ved en profesjonell kunstutdanning og deretter klarer å etablere seg som profesjonelle kunstnere, har faktisk gjennomgått en omfattende og streng seleksjonsprosess. (Mangset, 2004, s. 250)

Er elimineringsprosessen som Mangset nevner, eller risikoen ved valget av yrket, forbundet med manglende kunnskap om yrkets potensiale, mangfoldighet og villigheten til å oppsøke dette? Et eksempel er kunstneres manglende villighet til å utøve kunst for barn, ved enkelte institusjoner og til å framføre kunst ved mindre tettsteder (Haugsevje, Heian & Hylland, 2015, Mangset, 2013). Hvis dette er tilfelle hos mange, er en stor målgruppe av

publikummere borte, og dermed inntektsmuligheter mindre, og kunsten spres til et mindre antall mennesker. Hvis musikere så vekk fra ideen om å fokusere på den utøvende delen av musikeryrket, men heller anså musikeryrket som mangefasettert, et yrke med mange ulike roller, kan en slik yrkesoppfatning være med på å lettere legitimere kunstnerisk virksomhet? Kan dette henge sammen med at musikkfaget spesielt og kulturtilbud generelt ofte blir sett på som “mindre viktig”? Skal musikken få like mye plass i skolen? Hvor mye penger fra statsbudsjettet skal gå til musikk og kunst? Hva musikere anser som suksess, og hvis musikere har et snevert syn på hva som er suksess i musikk, er musikere selv skyldige i at midler til musikk kuttes ved statlige budsjetter? Hvis kunstnere ikke foretrekker å opptre for barn, skape kunst for barn eller anser dem for å være et verdig publikum, hvorfor skal politikere prioritere kunsttilbud for barn, for eksempel via den kulturelle skolesekken? I likhet med problematikken rundt negativ utkonkurrering av lønn, som er et bransjeproblem, er også dette et bransjeproblem? Er musikernes problemer musikernes egen feil, som vi ikke gjør noe med, men i stedet sutrer og klager?

### **6.3.6 Betraktninger om entreprenørskapsbegrepet**

Mine informanter tolket begrepet entreprenørskap opp mot begrepet selvstendig næringsdrivende, slik jeg oppfattet det. Skatteetaten definerer selvstendig næringsdrivende som “en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt og som drives for skattyters egen regning og risiko” (Skatteetaten, 2007, s. 5). Coulson (2012) viser også til at flere musikeres oppfatning av å være et firma, er dag til dag-inntekt uten langsiktig økonomisk tankegang.

Å generere inntekt er motivet for en selvstendig næringsdrivende, og kan knyttes opp mot begrepet arbeidssøkerentreprenør. Skatteetaten sin definisjon på selvstendig næringsdrivende handler kort og godt om inntekt. Mange tenker på en entreprenør som en person som uten mye forutsetninger skapte stor økonomisk vekst, genererte arbeidsplasser og høy personlig formue (Spilling, 1998). Eksempler på slike personer kan være Kjell Inge Røkke og Stein Ivar Hagen (Spilling, 1998, s. 20–21). Begrepet entreprenørskap inneholder ferdigheter som mange musikere trenger som rene frilansere, men det inneholder også emner som innovasjon og nytenkning (Spilling, 1998). Derfor mener jeg at begrepet entreprenørskap kan være en kilde til misforståelser, uklarheter og for enkelte en følelse av at det ikke har relevans, siden de legger en annen betydning i begrepet som et resultat av ulike assosiasjoner til det. Et



eksempel er om musikere allerede som studenter, er klar over den risikoen de løper som frilansmusikere og den usikre framtiden. Vil det å blande inn risikobegrepet gi en oppfatning av farer utenom det de allerede vet? Begrepet risiko brukes i entreprenørskapsteori, men er det mer rettet mot entreprenørskap der eier av firma står med andre ansvar enn en frilansmusiker, med tanke på blant annet andre ansatte?

Kan undervisning i entreprenørskap ved musikkutdanningsinstitusjonene være misvisende og oppfattes som lite relevant hvis det er uenigheter om hvilke premisser man legger til grunn i fagets begreper og innhold? Jeg syns at det faktum at majoriteten av respondentene til Skarstein et al. (2015) kalte seg for jeg “er kunstner eller utøvere av en kunstnerisk virksomhet” og de færreste som “kunstner og entreprenør” kan vitne om det. Derfor vil jeg spekulere i om begrepet entreprenørskap er et godt nok begrep for frilansere. I en arbeidshverdag der realiteten til mange er å være frilansere og om undervisningen skal forberede studenter på dette, er man kanskje tjent med et treffsikkert begrep som alle definerer seg som og kjenner seg igjen i?

#### **6.4 Hvordan forberedes de på å møte slike utfordringer under utdannelsen sin?**

I dette delkapittelet skal jeg drøfte hvordan studentene forberedes på arbeidsmarkedet under utdannelsen. Jeg vil først diskutere hvordan studentene forberedes til den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Etterpå vil jeg drøfte hvordan de forberedes til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet, for så å se på hvordan studentene forberedes på tverrfaglige utfordringer. Jeg vil hevde at mye av studiets innhold og utfordringer som informanter har presentert for meg, faller innenfor tverrfaglige utfordringer eller utfordringer ved den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Dette er også fordi man, på en litt enkel måte, kan si at ved den regulerte delen av arbeidsmarkedet er man enten inne eller ute.

Alle mine informanter startet karrieren sin under studietiden. Dermed oppstår spørsmålet: Når starter en musikerkarriere? Jeg vil hevde at karrieren starter når studenten starter på utdanningsinstitusjonen, og ikke når studenten er uteksaminert. Dermed kommer jeg også til å se på studentene som entreprenører, selv om de er under utdanning.

#### 6.4.1 Forberedelse til den regulerte delen av arbeidsmarkedet

Den regulerte delen av arbeidsmarkedet for musikere er de institusjonaliserte ensemblene, musikkpedagogstillinger, dirigentstillinger og administrative/organisatoriske stillinger.

Utøvende musikerstudium er den ene retningen, musikerstudium med pedagogikk er den andre. I sistnevnte retning er det noe mindre studiepoeng i hovedinstrument. Det er mulig for studenter uten pedagogikk å ta dette etter studiet, eller å ta mer utøvende etter studiet for de med pedagogikk. Dermed er musikkpedagogikkutdannelse en mulighet for alle og undervisning er noe alle kan kvalifisere seg til enten i en grunnutdannelse eller ved videreutdannelse. Under en musikkpedagogisk utdannelse havner studentene i praksis. Etter en slik praksis kan de evaluere om musikkpedagogikk er noe de vil gå videre med.

Flere utdanningsinstitusjoner tilbyr også direksjon som videreutdannelse, der studenter kan fordype seg i den type direksjon som passer dem best. Noe undervisning i direksjon er for øvrig også en del av studenters grunnutdannelse. Dirigentjobber er arbeid som det kan være vanskelig å definere om tilhører den regulerte eller ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Dirigentjobber er jobber der man ofte ansettes fast og kan ha mulighet for avtaler der fordeler ved den regulerte delen av arbeidsmarkedet ivaretas. Dette gjelder blant annet skatteordninger, permisjon og trygge økonomiske vilkår. Dermed er denne delen av arbeidsmarkedet noe som studenter også kan tilegne seg kunnskaper om via studietiden sin.

Det er derimot varierende i hvilken grad utdanningsinstitusjoner tilbyr fag som gir studenter faglig påfyll til å mestre andre roller i den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Fag som kan nevnes er fag som er knyttet opp til administrasjon og ledelse. Rapporten *Spill på flere strenger* viste at det var noe delt oppfatning av om studiet ga gode forutsetninger for å starte arbeidskarrieren (Arnesen et al., 2014, s. 49). Kan det da være slik at for å være forberedt eller kvalifisert til ulike stillinger og muligheter i arbeidsmarkedet, er musikere nødt til å videreutdanne seg etter sin bachelor eller masterutdannelse? Dette ville i så fall være i tråd med Krejsler (2006) og tanken om kompetansenomaden, ved at man alltid må videreutvikle sin kompetanse.

## 6.4.2 Forberedelse til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet

### 6.4.2.1 Utdanningsinstitusjonene som plattform for entreprenørkunnskap

Rapporten *Spill på flere strenger* viste at studenter var forholdsvis misfornøyd med kunnskapen de hadde om entreprenørskap etter endt studium (Arnesen et al., 2014, s. 49). Etter at denne undersøkelsen ble gjort, er det rettferdig å si at fokuset på dette har økt ved norske musikkonservatorier. Mine informanter sa at de ville satt pris på mer undervisning knyttet til dette, men at de forstår at noe må de lære på eget initiativ. Som jeg har vist til tidligere, kan kunnskapen om entreprenørskap ses gjennom tre ulike tilnærminger (Spilling & Johansen, 2011). Disse tilnærmingene er utdanning *om* entreprenørskap, utdanning *for* entreprenørskap og utdanning *gjennom* entreprenørskap (Spilling & Johansen, 2011, s. 7). Jeg vil fokusere på utdanning *for* og *gjennom* entreprenørskap, siden disse er av mest relevans.

### 6.4.2.2 Utdanning for entreprenørskap

Utdanning for entreprenørskap defineres slik:

Gjelder opplæring og trening for å utvikle kunnskaper og ferdigheter som gir grunnlag for å starte og drive et selskap. Et sentralt element i slik opplæring er å gi kunnskap og trening i arbeid med forretningsplan, det vil si å konkretisere forretningsideen, sette opp budsjett, lage en organisasjonsplan og en markedsstrategi. (Spilling & Johansen, 2011, s. 18)

Slik jeg har tolket informantens utsagn og slik jeg tolker *Spill på flere strenger* (Arnesen et al., 2014) som viser til at studenter var noe misfornøyd med i hvilken grad studiet ga entreprenørkunnskap, mener jeg at det overnevnte sitatet inneholder det studentene føler de mangler. Elementer av dette tilbys i ulik grad ved de forskjellige konservatoriene og noen har dette som valgfag. Det er mange disipliner studentene skal gjennom under studietiden. Dermed kan det være vanskelig å skulle rydde unna plass i studieplanen til entreprenørfag, siden dette tar vekk tiden til andre fag. Dette er en stor utfordring og en balansegang jeg mener at bør være opp til debatt, hovedsakelig fordi majoriteten av musikere i dag blir det som Coulson kaller *utilsiktede entreprenører* eller som Spilling kaller

arbeidssøkerentreprenører.

### **6.4.2.3 Utdanning gjennom entreprenørskap**

Utdanning gjennom entreprenørskap innebærer at studenter trenes i entreprenørielle kunnskaper via reelle situasjoner de kan møte i arbeidsmarkedet. Dette fortalte informanter at de har vært gjennom. Dette er meget positivt. Det man derimot kan spørre seg om, er om et slikt møte som de forteller om i studietiden er realistisk. Informanter har fortalt at prosjektet de skulle gjøre, ble gjennomført i samarbeid med andre. I arbeidsmarkedet vil man i mange sammenhenger organisere prosjekter i samarbeid med medmusikere, men som oftest står man alene og må dermed ha kunnskaper om eget firma, noe de ikke lærer i denne sammenhengen. Utdanningsinstitusjonene skal derimot forsvares, siden det er tilnærmet umulig å fokusere på en og en elev i denne forbindelse. Eksempler på entreprenørielle handlinger informantene møtte under studietiden er når de skulle lage forestillinger eller arrangere en festival. Da settes mange entreprenørielle handlinger i gang. Studentene tar hensyn til profil, PR og økonomi. Jeg vil dermed hevde at studentenes *forståelse* av situasjonen er viktig, slik at de reflekterer over at det de gjør er entreprenørielle handlinger. En mulighet er at studentene under utdannelsen møter mange entreprenørielle situasjoner, uten at de (eller utdanningsinstitusjonen) reflekterer over det. Faren kan være at målet er viktig, og ikke arbeidet som ligger bak. Slik sett kan man anta at det finnes mange entreprenørielle kunnskaper som studentene tilegner seg via ulike kontekster på skolen som inneholder entreprenørskap, selv om dette ikke blir uttalt, og at studentene dermed lærer via skjult entreprenørskap.

## **6.5 Tverrgående utfordringer**

### **6.5.1 Utviklingen av ferdigheter som utøvende musiker**

Det er viktig for mulighetene i arbeidsmarkedet at musikere har et så høyt nivå som mulig på sitt hovedinstrument. Dette ser vi spesielt ved fast ansettelse ved institusjonaliserte ensembler, at kravet om høy kvalitet er urokkelig i slike ensembler. Studentene har dyktige instrumentallærere og flere fag der hovedinstrument deres er i fokus. Ensemblespill, klasser, og privatundervisning er eksempler. Informanter fortalte at mulighetene for å skaffe et nettverk er store ved utdanningsinstitusjonene. Studentene har mulighet til å skape ulike

konstellasjoner, ikke nødvendigvis for å være profesjonelle, men for å lære og utforske. Øverom er gratis. Slik sett kan studentene skape mye på egenhånd hvis de er engasjert. Potensialet i medstudenter, gode øvefasiliteter, gode instrumentallærere og ensemblespill gjør at jeg anser det som nærmest ubegrenset hvor mye en student kan videreutvikle potensialet sitt. Jeg vil dermed hevde at for å bli en god instrumentalist og utøvende musiker, er musikkutdanningsinstitusjonene et naturlig sted å studere. Det er dermed ikke sagt at dette er problemfritt, noe informanter har fortalt om. Jeg skal gå nærmere inn på dette.

### **6.5.2 “Jeg skulle ønske studiet het trompet”**

En av mine informanter kom med følgende betraktning: “Når jeg startet, skulle jeg ønske studiet het trompet, og ikke klassisk eller rytmisk trompet, for man blir satt i bås” (informant H). Denne uttalelsen finner jeg interessant. Dette viser at studenter, før de søker høyere utdanning, ikke nødvendigvis definerer seg som musikere innenfor en retning eller heller vet nøyaktig hvilken retning de vil ta under studieløpet eller senere i karrieren. Informant H er en fleksibel musiker som spiller varierende sjangre. Å spille varierende sjangre er ofte realiteten til musikere. Inndelingen mellom rytmisk og klassisk retning ved høyere utdanning opplever informanten som “litt utdatert”. Konsekvensen av å fjerne denne inndelingen kan også være stor, fordi det kan få konsekvenser for den høye kvaliteten innenfor hver av retningene. Skal du bli operasanger, må du studere operasang.

Kan en av framtidens løsninger være å tilby tre utøvende retninger ved musikkutdanningsinstitusjonene? Rytmisk, klassisk og en retning der disse kan fusjoneres? Jeg vil hevde at dette kan være en god ide. En av grunnene er av det åpenbare: variasjonen av sjangre skjer ofte i musikeryrket. En annen grunn er at teknologi kan få en større plass hos musikere som der og da spiller musikk som heller mot den klassiske retningen. At teknologi kommer inn i musikk er uunngåelig, og et mye brukt medium hos rytmiske musikere. Samtidsmusikere bruker også ofte teknologi. Kanskje klassisk musikk kunne tjent på dette, og dermed skapt flere undersjangre og muligheter? En tredje grunn er at man kan få en større variasjon av musikere med ulike kompetanser. Dette kan, slik jeg ser det, også bidra til at studenter lettere kan identifisere seg som musikere og ikke få et identitetsproblem.

### 6.5.3 Forholdet mellom instrumentallærer og student

Jeg vil først og fremst påpeke at instrumentallærere ved norske musikkutdanningsinstitusjoner holder et høyt nivå, og er kilde til mye utvikling hos elevene. Likevel kan forholdet mellom instrumentallærer og student ta en negativ retning. Dette skyldes først og fremst ulike ideer mellom lærer og student angående repertoar og hva studenten skal fordype seg i. Varkøy skriver at:

Det er relativt vanlig å støte på musikkpedagogisk litteratur som påpeker den tradisjonelt hierarkiske tangegangen med hensyn til forskjellig musikk som har eksistert og som delvis fortsatt eksisterer i mye musikkpedagogisk tenkning og praksis. (Varkøy, 2003, s. 191)

Repertoar og litteratur er noe som kan skape mye friksjon mellom student og lærer. Krüger forteller at “når lærerutdanneren i sangundervisningen velger å arbeide med en bestemt type repertoar og vurderer en annen genre som mindreverdige, er dette uttrykk for en diskursiv praksis”. (Krüger, 1994, s. 187). Hvis man skal ta Krügers sitat i betraktning i denne sammenheng, vil ikke uenigheter om repertoar bare være kilde til frustrasjon, ettersom studenten ikke får praktisere det favoriserende repertoaret. Det kan også virke undertrykkende. Dette er, som jeg nevnte i resultatkapittelet, noe informanter har kjent på følelsen av.

Nielsen og Kvale (1999) peker på at en student har en fortid og et fremtidsønske. Disse to faktorene spiller en rolle på forholdet mellom student og lærer slik jeg tolker informanter. Samtidig har også lærerne en fortid og et fremtidsønske, og da er spesielt fortiden deres av høy relevans. Er læreren tidligere eller kanskje nåværende orkestermusiker? Vil eleven fokusere på musikk som ikke er orkestermusikk, noe som er lærerens ekspertise og bakgrunn? Dette gjør at dialogen mellom lærer og student er meget viktig. Johansson (2012) viste at lærere ved Malmö musikkakademi ønsket økt dialog på ulike plan, blant annet mellom lærer og student. Undervisningsmålet deres var at studentene økte sine instrumentalferdigheter, samt ivaretok tradisjoner. Dette vil jeg hevde at er noe av den største utfordringen ved mesterlæreundervisningen Tradisjoner er tett knyttet opp til valg av repertoar eller stil og sjanger i musikk, og er nettopp det som ofte skape konflikt, vil jeg påstå. Dermed kan et

spørsmål være: Er mesterlære eller det å gå til en fast lærer den beste måten å bli undervist på slik situasjonen er på arbeidsmarkedet for musikere og mangfoldighetene av valg man har i dag?

Informanter var stort sett veldig fornøyd med sine lærere. I de tilfellene der det var misnøye, blant annet ved uenigheter om repertoar, var det ikke bare uenigheten i seg selv som kan anses som et problem, slik jeg tolker informantene. Hanken (2007) forteller at instrumentallærer ikke bare bidrar med å forbedre studentenes ferdigheter på instrumentet. De er også personlige veiledere, venner, støttespillere og rollemodeller (Hanken, 2007, s. 25). Jeg vil dermed hevde at ved uenigheter og misnøye over tid, vil dette kunne gjøre at instrumentallæreren fungerer som det motsatte. I studieforløpet er det kritisk også for studentene at de føler seg sett, noe informantene mine også selv har fortalt, siden instrumentallærere også fungerer som en dør til det profesjonelle arbeidet (Nielsen og Kvale, 1999).

#### **6.5.4 Studiet som plattform for refleksjon rundt egen identitet**

Stephenson hevder at en kapabel person “explain what they are about” (Stephenson & Weil, 1992, s. 1). Dette handler om refleksjon, om hva du vil oppnå og hva og hvem du er, og kan dermed knyttes opp til Giddens og hvordan personers oppfattelse av egen identitet utvikles ved å konstant revidere biografien man forteller om seg selv (Giddens, 1997). Hvordan studenter reflekterer over egen framtid og karriere, vil være viktig for senere arbeid. De ulike musikkutdanningsinstitusjonene har fag som skal dekke denne problematikken. Gjennom slike fag skal studentene reflektere over egen identitet og bransjen. Dette er fag som studentene har til ulike tider i studieforløpet sitt, alt ettersom hvilket konservatorium de går på. Denne refleksjonen framstår for meg som noe kontinuerlig, i tråd med Giddens teori om det refleksive selvet. Informanter fortalte at de blir formet under utdannelsen. Hvis denne formingen står i veien for egen refleksjon, kan dette da påvirke studentenes identitet og ønske om en framtid som Nielsen og Kvale (1999) viser til?

Giddens forteller at:

I en grunnleggende forstand kjennetegner refleksivitet all menneskelig handling. Alle mennesker holder regelmessig kontakten med grunnene til det de gjør som en integrert del av det de gjør. (Giddens, 1997, s. 33–34)

Hvordan skal da denne kontinuerlige refleksjonen ivaretas? Fag som berører refleksjonen om en selv er viktig og til god hjelp. En informant fortalte om et valgfag i denne sammenhengen, og sa at et slikt fag var meget nyttig. Bare det å si hva man drømmer om høyt, og sette ord på det, hjelper veldig. Informanten sa at “det var ekstremt nyttig og burde vært obligatorisk i 6 år” (informant I). Det betyr at refleksjon anerkjennes som viktig for studentene. Jeg tolker det som at denne refleksjonen også handler om mål og det å jobbe mot målene, og refleksjonen om hvem man er som musiker. Hvilket repertoar og hvilke sjangre man jobber med, er knyttet opp til hvilket mål man har senere. Informant I fortalte om diskusjonen om fokuset på arbeidsmarkedet under studietiden: “Ja, mest det der at vi ikke har snakket om det underveis, at det bare har vært fokus på å synge og uttrykke ditt og datten”. Er det dermed instrumentallærerens ansvar å også være mentor, samtidig som vedkommende skal forbedre studenten på instrumentet?

Informant D, som har vært et par år på arbeidsmarkedet, fortalte at vedkommende har brukt tidligere lærere som mentorer videre etter endt studie. Dette vitner om at en gjensidig respekt og dialog med slike lærere, gjør at de framstår som mentorer også. Dermed vil jeg hevde at refleksjonen om hva man vil være, hvem man vil være og hvilken retning man ser for seg å ta senere i arbeidsmarkedet, handler mye om kontinuerlig dialog mellom studenter og spesielt dialogen mellom student og instrumentallærer. Dermed får en instrumentallærer også en annen rolle enn å forbedre studentene på sine respektive instrumenter. Instrumentallærerne blir også mentorer.

### **6.5.5 Å mestre stress, prestasjonsangst**

Når jeg nå bruker ordet stress, menes det i sammenheng med å være urolig før man skal prestere. Å mestre stress framstår som viktig for suksess, spesielt ved prøvespill ved institusjonaliserte ensembler. Om man undervises i stressmestring eller ikke, varierer etter



hvilken fagplan man ser på. Man mestrer stress i større grad hvis man har erfaring i situasjonen man er stresset for. Informant K, som også har utdannelse fra utlandet, fortalte om en noe annen praksis der enn hva vi ser i Norge. Blant annet ble eksamensordningen i Norge kritisert. Grunnen til dette er at det er for få eksamener. Eksamen på hovedinstrument i Norge er sjeldent, og ofte noe det skapes en ramme rundt. Det arrangeres konserter på ulike scener. Venner og bekjente kommer for å høre på. Selv om situasjonen i seg selv er viktig og dermed en kilde til stress, kan forholdene rundt virke beroligende. Informant K fortalte at ved utdanningsstedet i utlandet måtte vedkommende ofte spille foran en jury alene flere ganger. Dette var med på å herde informanten, og dermed gi erfaring. Informant K gjør suksess innenfor sjangeren personen ville, og ser ut til å ha en framtid der. Jeg ser en sammenheng mellom erfaringene til vedkommende og der personen er nå. Spørsmålet er da om eksamensordningen i Norge, og de få anledningene studentene spiller der “det virkelig gjelder”, gjør at de stiller svakere ved prøvespill til institusjonaliserte ensembler og konserter, og at dette kan hindre dem i etableringsfasen?

Studenter forteller at fag der for eksempel strykere møter for å spille for hverandre og gi tilbakemeldinger sammen med en instrumentallærer tilstede er positivt, og at valgfag rettet mot spill og eksponering foran andre har vært positivt. Erfaringer ved slike fag og hendelser man møter, gjør at de blir mer kapable (Stephenson & Weil, 1992). De ulike konservatoriene arrangerer også konserter der studenter kan melde seg på og dermed få erfaring foran publikum. Slike arenaer kan knyttes opp mot mesterlæreteori og det Nielsen og Kvale (1999) og Hanken (2007) kaller “evaluering i praksis”. Gjennom slike tilbud og ved at studentene melder seg på dette, får de tilbakemelding fra publikummere og medmusikere. Dermed vil jeg hevde at hvis studenter føler at de har problemer med stress og prestasjonsangst, og hvis de tar tak i problemet selv, finnes det nok arenaer og situasjoner i regi av de ulike utdanningsinstitusjonene til å få bukt med dette. Spesielt informant J fortalte at å mestre stress, er noe som musikere hjelper hverandre med og tipser hverandre med måter man kan håndtere det på. Loué og Baronet (2012) hevder at en entreprenør viser selvdisciplin. Slik jeg ser det, må studenter som sliter med stress og prestasjonsangst være disiplinert og ta tak i dette selv, siden dette er høyst individuelt. Dette kan også argumenteres for ved at de starter sin yrkeskarriere under studiet (Nielsen & Kvale, 1999), og dermed må ta stilling til dette som en profesjonell og ikke nødvendigvis som student, fordi ansvaret hviler på ulike skuldre alt ettersom.

### **6.5.6 Samarbeid med ulike institusjoner**

De nyutdannede informantene mine stilte seg stort sett meget positive til erfaringene de har med samarbeid med ulike institusjoner under studietiden. Det ble trukket fram samarbeid med lokale orkestre og kor på høyt nivå, som for eksempel det lokale institusjonaliserte ensemblet. Dette er positivt på flere plan. Studentene føler mestring og motivasjon, det knytter nettverk innenfor institusjonene og det gir studentene et innblikk i den kvaliteten som kreves. Slike tilbud er meget positive også i tråd med kriteriene for employability og kan gjøre en mer ansettelsesbar og mer erfaren. Studentene spiller også på festivaler under studietiden, noe som gir disponering og nettverk i miljøet også utenfor utdanningsinstitusjonen.

Det som kan være kritikkverdig, er en konsekvens av slike tilbud. Konsekvensen kan i verste fall være at profesjonelle musikere mister en arbeidsplass. Hvis en fast musiker i et institusjonalisert ensemble er syk, og denne plassen da vikarieres av en student på utplassering, kan dette også være et yrkesetisk dilemma som institusjonene må ta stilling til. Et annet eksempel er hvis studenter bidrar gjennom utdanningsinstitusjonene på festivaler, og dermed tar vekk mulighetene til frilansmusikerne. Slik jeg ser det, er konsekvensen av dette tosidig. Enten kan de involverte institusjonene og organisasjonene skape et godt samarbeid seg imellom, noe Johanssons (2012) forskning viste at var ønskelig. Hvis denne type samarbeid er kontinuerlig, vil det gi inspirasjon til å både studere ved utdanningsinstitusjonene og å spille i det aktuelle institusjonaliserte ensemblet det samarbeides med. Dette er meget positivt og en vinn-vinn-situasjon for de involverte institusjonene. Den negative konsekvensen kan være at frilansmusikere føler seg snytt, og dermed mister forholdet til de involverte institusjonene og organisasjonene, siden de mister arbeidsplasser. Jeg vil hevde at den eneste problematikken knyttet til slike samarbeid, er nettopp det yrkesetiske. Om slike samarbeid gjøres yrkesetisk rett, er slike samarbeid utelukkende positive.

### **6.5.7 Under studietiden: hva er hvem sitt ansvar?**

Siden majoriteten av musikere havner på et frilansmarked, kreves det ferdigheter om frilansmarkedet. Det som dermed er problematisk, er hvem sitt ansvar det er å utruste studentene med disse ferdighetene. I mine funn kommer dette fram noe todelt. Det er en felles enighet blant alle mine informanter om at økt fokus på entreprenørkunnskap er ønskelig, og at

det var noe de ikke lærte nevneverdig mye om. Samtidig sier flere at dette er noe man må ta ansvar for å lære selv. Hvis man skal ta utgangspunkt i at flere starter sin karriere under studietiden, kan man se på dette på to ulike måter. Den ene er at studentene starter sin karriere under studietiden, og dermed balanserer mellom å være student og profesjonell. Studentene som profesjonelle har ikke institusjonene noe ansvar for. Dermed kan man hevde at problematikken knyttet til det å være profesjonell, er personens eget ansvar å lære. Dette vil også frigjøre tid under studietiden til mer fokus på andre fag i studieplanen. Først og fremst studerer man for å få høye kunnskaper i og om musikk.

Det andre siden er å anse yrket som mangefasettert, og innse yrkets realiteter. Musikere blir frilansere, de ønsker mer kunnskap om det, og musikeryrket krever nå kunnskaper utenom rent musikerhåndverk.

### **6.5.8 Utvide musikerbegrepet**

Jeg hevder at man er tjent ved å *utvide* innholdet i musikerbegrepet, for å få en mer treffende beskrivelse av hva en musiker er og hvordan studenter skal forberedes deretter. Dette støttes opp av Dawn Bennet:

The second, and by far the preferred solution, is for conservatories to accept and to advocate a broader definition of the term musician reflective of the profession, and to instigate a process of curricular change conversant with those realities. Students need to be encouraged to see the intrinsic and extrinsic benefits of pursuing a composite career incorporating a variety of roles and interests (Bennett, 2007 s. 187)

En musiker i dag er ikke bare en god instrumentalist, men også musikkpedagog, administrator, økonom og utøvende musiker, alt på samme tid. Dermed stilles det krav til musikerne i dag som det ikke ble gjort på samme måte tidligere. Dette vil det være musikkutdanningsinstitusjonenes ansvar å lære studentene siden det er en del av å være musiker.

## 7 Oppsummering

Oppgavens problemstilling var *hvilke utfordringer står klassiske musikere overfor på arbeidsmarkedet og hvordan blir forberedt på å møte slike utfordringer under utdannelsen sin?* Dette har jeg undersøkt ved å foreta intervjuer av elleve informanter, der tre av informantene representerte den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Jeg hadde fire informanter som representerte den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet og fire informanter som representere nyutdannede musikere i sitt første arbeidsår. Jeg har også analysert studieplaner.

### 7.1 Utfordringer ved den regulerte delen av arbeidsmarkedet.

Det kreves et meget høyt nivå på instrumentet i institusjonaliserte ensembler. De gode vilkårene rundt slike jobber virker lokkende på musikere. Disse rettighetene kan trues. Våren 2017 har det vært en stor debatt om arbeidsvilkårene ved Den Norske opera og ballett, om faste stillinger skal avvikles til fordel for åremålsstillinger. Dermed kan slike rettigheter hos et av landets institusjonaliserte ensembler forsvinne. Dette kan gjøre at den regulerte delen av arbeidsmarkedet også mister noe av sin trygghet. En av framtidens utfordringer kan bli å måtte kjempe for slike rettigheter, også i andre institusjonaliserte ensembler.

Globalisering kan medvirke til sterkere konkurranse. Dette gjelder derimot ikke i de militære korpserne, siden disse er underlagt det norske forsvaret og militæret. Gode ferdigheter og et imponerende prøvespill, er hva som kreves for å få jobb i institusjonaliserte ensembler. Dermed har ikke ansenitet i arbeidsmarkedet noe å si ved ansettelse, noe som gjør søkermassen større.

Et trangt marked for arbeid i de institusjonaliserte ensemblene kan medføre hardere konkurranse i andre stillinger i den regulerte delen av arbeidsmarkedet, blant annet ved musikkpedagogiske stillinger. Musikkpedagogiske stillinger er ettertraktete fordi disse også gir økonomisk stabilitet og trygghet. Likevel framstår ofte musikkpedagogiske jobber som en bi-inntekt eller som noe musikerne faller tilbake til om det viser seg å være vanskelig å få jobb i institusjonaliserte ensembler. Musikkpedagogiske stillinger gjør det også lettere å være frilanser.

## **7.2    Utfordringer ved den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet**

Det er mange musikere innenfor det ikke-regulerte feltet. Et godt og produktivt nettverk har mye å si for suksessen. Evnen til å samarbeide med ulike aktører, både personlig og musikalsk, er viktig. Ofte blandes sjangre, og musikere må være komfortable og villige til dette. Derfor er musikere som ikke er spisset, og dermed holder en meget høy kvalitet på noe smalt som ikke mange andre gjør, ofte nødt til å ta formen som en kompetansenomade, som kan inneha ulike identiteter og utvikle sine ferdigheter etter arbeidsmarkedets krav.

Det finnes utfordringer knyttet til lønn i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Dette kan skyldes manglende kunnskap om økonomi. Informanter har fortalt at dette er kunnskap de gradvis har lært. I et ellers kompetitivt marked og med manglende kunnskap om økonomi, gjør det at det kan oppstå negative utkonkurreringer ved at man priser seg lavere. MFO opererer med satser som er ryddige, og dermed en rettesnor i slike spørsmål.

Ønsket om ekstrainntekt av personer som ellers har trygg inntekt, eller personer som ønsker spilleoppdrag med musikere av sosiale behov, gjør at disse kan ta mindre betalt enn hva rene frilansere kan. Dermed kan slike forhold også skape ringvirkninger og være negative økonomisk ved at det kan være vanskelig å legitimere rett lønn for frilansere. Mye av forutsetningen for at man skal markere seg som frilansmusiker, er at man lykkes ved søknader til stipend og støtteordninger. Det kan være utfordrende, siden flere av slike støtteordninger ikke har frister til samme tid. Dermed må man ha god oversikt over alle de ulike ordningene, og kunne planlegge prosjekter i god tid. En annen utfordring er at slike støtteordninger ofte krever at andre støtteorganer skal ha godkjent støtte først for at de selv skal gi penger. Slik sett kan det potensielt sett oppstå en negativ “runddans” av avslag som et resultat av samme argument.

## **7.3    Tverrgående utfordringer**

Musikere på arbeidsmarkedet arbeider ofte i en kombinasjon av den regulerte delen av arbeidsmarkedet og den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Frilansarbeidet knyttes til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet, mens stillinger ved kulturskolen som instrumentallærer tilhører den regulerte delen av arbeidsmarkedet. Slik sett kan variasjonen i arbeidets innhold være stor. Dette kan medføre at musikere ikke alltid har like lett for å definere sin identitet som musiker.

Hvilken personlighet en musiker har, kan være av betydning for hvordan musikeren lykkes i arbeidsmarkedet. Institusjonaliserte ensembler vil kun ansette de beste instrumentalistene. En dyktig og god kollega i et institusjonalisert ensemble, trenger ikke være utadvendt i samme grad som musikere på frilansmarkedet. Slik jeg tolker informanter, er evnen til å være utadvendt viktigere på frilansmarkedet. Dette er fordi disse egenskapene hjelper en i å skape nettverk og fordi det er med på å "bryte isen" i et samarbeid som kan være noe flyktig. Evnen til å være utadvendt i slike sammenhenger hjelper til med å gi følelsen av å være en del av et kollegium i en arbeidshverdag, selv om man ikke har faste kollegaer.

#### **7.4 Hvordan forberedes studentene til den regulerte delen av arbeidsmarkedet?**

Jeg vil påstå at studenter forberedes godt til spill i institusjonaliserte ensembler. Høy kvalitet kreves ved slike institusjoner. Studentene har gode lærere og fasiliteter under studietiden. Mye repertoaret som spilles mens en studerer, er rettet mot institusjonaliserte ensembler, og utdanningsinstitusjoner har ofte produktive samarbeid med slike ensembler. Studentene forberedes også til andre sider ved den regulerte delen av arbeidsmarkedet.

Musikkpedagogiske stillinger krever ofte pedagogikk som en del av utdannelsen. Dette er mulig å ta ved alle institusjoner. Om musikerne har ren utøvende utdanning kan de ta musikkpedagogikk ved en senere anledning.

Andre fag som kan være til nytte i arbeidsmarkedet tilbys i varierende grad. Eksempler er fag som er knyttet opp til administrasjon, organisering og ledelse. Dette kunne med fordel vært en del av utdanningsinstitusjonenes tilbud, siden slike stillinger ofte er av relevans for musikere. Slike fag dekkes ofte av universitetet eller høyskolen som helhet, men kan være av generell karakter, og dermed ikke rettet mot musikk eller kultur og anses ikke som like relevant.

#### **7.5 Hvordan forberedes studentene til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet?**

Det kreves gode ferdigheter på instrumentet også i den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet. Dette får studentene i stor grad muligheten til å utvikle under utdannelsen sin. Som tidligere nevnt, er nettverket viktig. Utdanningsinstitusjonene er en sentral del av nettverket og et sted der slike bånd ofte oppstår. På denne måten gir utdanningsinstitusjonene

studentene meget gode forutsetninger for å skape produktive nettverk, og muligheter for å lage konstellasjoner som vil kunne gi avkastning i framtiden.

Informanter fortalte om et økt ønske om kunnskap innenfor entreprenørskap. Likevel forsto informantene at kunnskap om dette er noe man også må tilegne seg på egenhånd. Hvis musikere er *accidental entrepreneurs* (Coulson, 2012) og ofte må være kompetansenomader, er det mer enn bare musikalsk håndverk som er viktig. Det framstår likevel som et problem hvordan man skal gi studenter slik kunnskap ved siden av utvikling av deres ferdigheter som rene musikere. Utfordringen er om framtidige utfordringer rundt arbeidsmarkedet ikke nødvendigvis føles relevant for alle under studietiden. Dermed bør slike ferdigheter, slik jeg ser det, “tvinges” på studentene i form av obligatoriske fag. Igjen kommer utfordringer, for det finnes fag knyttet til arbeidsmarkedet under studietiden. Disse fagene er lite vektet, og inneholder ofte fragmenter fra et stort emne. Jeg mener det ville vært nyttig å gi studentene moduler med spesifikt innhold. Eksempelvis kan det være “firmadrift”. Der hadde man utelukkende lært om selvangivelser og støtteordninger. Slike kunnskaper er meget nyttige senere i arbeidsmarkedet.

I entreprenørteorien har jeg vist til at det er ulike motiver for å bli en entreprenør. Dette knyttes opp til motiver for å hva man vil med karrieren, og er dermed knyttet opp til et identitetsspørsmål, vil jeg hevde. Giddens (Giddens, 1997, Fauske, 1998) sier at historien og den biografien vi forteller om oss selv, er kontinuerlig. Dette er til gjengjeld noe informantene fortalte at de gjerne skulle hatt mer fokus på under studietiden. Hvem er vi? Hva vil vi? Hvordan skal vi få det til? Også konflikter som kan oppstå mellom studenter og instrumentallærer er viktige for utviklingen av identiteten til musikerne og for at dører åpnes. Instrumentallærere blir også tilegnet roller som mentor og venn, og har dermed mye å for studentens trygghet. Dermed vil jeg hevde at fokuset ikke bør være å utdanne studenter i entreprenørskap, men at utdanningsinstitusjonene *tilrettelegger* for entreprenørskap hos studentene. Den viktigste faktoren i entreprenørskap er hvilke motiver entreprenøren har.

## **7.6 Hvordan forberedes studentene til tverrgående utfordringer?**

Informanter fortalte at fag som er knyttet opp til refleksjon rundt egen identitet, er nyttige, spesielt når det er rettet mot frilansyrkets mangefasetterte sider. Dessverre har ikke slike fag fulgt informantene gjennom hele studieperioden. Dette er et tema som bør dekkes kontinuerlig

under studentenes utdanning. Dette ansvaret bør hovedsakelig ligge hos studenten, men bør ses på som en oppfølging som senere gir forutsetninger for å lykkes i arbeidsmarkedet. Dermed blir dette også utdanningsinstitusjonens ansvar.

Et godt forhold mellom student og instrumentlærer er viktig for studentenes utvikling, ikke bare som instrumentalister, men som individer. Ved siden av å undervise i instrumentet, fungerer også instrumentallærere som mentorer eller rådgivere. Det er viktig for studentene at de får lærere som passer deres intensjoner og fremtidsønsker som musikere. Et negativt forhold kan sinke studentenes utvikling som musiker, men også skape identitetsutfordringer.

Musikere, spesielt på frilansmarkedet, spiller mange ulike sjangre eller blander dem. Improvisasjon, eller evnen til å lese et akkordskjema, er noe informanter forteller at det kunne vært et større fokus på. Det ville vært positivt om studentene i større grad møter sjangre under utdannelsen som er utenfor deres komfortsone. Dette kunne vært gjennomført som et obligatorisk fag, eller som prosjekter.



## 8 Avsluttende kommentar

Denne forskningen handler om mennesker. Etter min mening ligger svarene ofte i personligheten til musikeren selv, og hvordan musikeren oppfatter strukturene, mulighetene og utfordringene på arbeidsmarkedet. Dermed er det også en utfordring for utdanningsinstitusjonene å forberede studentene på arbeidsmarkedet. Det nærmeste jeg vil si jeg kommer en konklusjon er diskusjonskapittelets innhold. I diskusjonskapittelet stiller jeg mange spørsmål. Ikke alle har jeg besvart, siden det er opp til leseren å reflektere rundt disse spørsmålene.

### 8.1 Videre forskning

Jeg vil hevde at en identitetsforståelse og at identiteter kan variere fra kontekst til kontekst, er viktig for studentene under studietiden og senere i arbeidsmarkedet som entreprenører. Ulike musikktilbud for barn og ungdom, om det er via kulturskoler eller videregående, kan ofte ha en oppbygning som kan være forholdsvis lik den ved musikkutdanningsinstitusjonene. Et eksempel er litteraturen og komponistene man møter under opplæringen av musikk.

Musikkteoretisk undervisning og musikkhistorie kan også nevnes som fag musikkstudenter ved høyere utdanning har møtt før de startet på høyere utdanning, noe som naturligvis kan gjøre at studentene blir fornet, som informanter har nevnt. Dermed kan det være interessant å se på hvordan ulike institusjoner som kulturskoler, musikklinjer og folkehøgskoler forholder seg til identitetsspørsmål og formingen av studentene som en kompetansenomade. Har klassiske musikkstudenter gått gjennom et såpass likt opplegg før høyere utdanning at det er vanskelig å forandre seg? Høyere musikkutdanning er siste instans før et profesjonelt arbeidsliv. Er det her vi skal spisses? Hvis det er tilfelle, hvordan skal da undervisningen foregå på tidligere stadium?

Jeg kunne også tenkt meg en forskning som avdekket studenters intensjoner for deres senere virke i arbeidsmarkedet. Hva vil studenter med musikken? Hvorfor er de musikere? Giddens viser til at det er viktig i dagens senmoderne samfunn å opprettholde en personlig autonomi der opplevelser er blitt konsumvarer (Fauske, 1998, s. 210). Slike svar kan gi gode forutsetninger for å forberede studentene på arbeidsmarkedet, men samtidig avdekke om det finnes verdier som begrenser studentene.

En annen forskning som kan være interessant å gå videre med, er å avdekke studenters mening om arbeidsmarkedets ulike muligheter. Er visse arbeidsplasser mindre attraktive? Dette har rapporten fra NM i kunstløft og Mangset ((Haugsevje, Heian & Hylland, 2015, Mangset, 2013) gitt indikasjoner om. Hvorfor? Når oppstår formingen av slike verdier? Før, under eller etter utdanning?

## Referanser

- Arnesen, C. Å., Waagene, E., Hovdhaugen, E., & Støren, L. A. (2014). *Spill på flere strenger: Kandidatundersøkelse blant personer utdannet i skapende og utøvende musikk*. (Rapport 10/2014). Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Hentet fra <http://www.nifu.no/publications/1126581/>
- Bauman, Z. (2006). *Flytende modernitet*. Oslo: Vidarforlaget.
- Bennett, D. (2005). *Classical instrumental musicians: educating for sustainable professional practice* (Doktoravhandling). University of Western, Australia.
- Bennett, D. (2007). Utopia for music graduates: Is it achievable, and how should it be defined? *British Journal of Music Education*, 24(2), 179–189.
- Bennett, D., & Bridgstock, R. (2015). The urgent need for career preview: Student expectations and graduate realities in music and dance. *International Journal of Music Education*, 33(3), 263–277. DOI: 10.1177/0255761414558653
- Bjørhovden, H. (2017, 27. mars). Opera-ansatte synger ut. Ledelsen ønsker en “bruk og kast”-opera uten fast ansatte solister. *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/kultur/-Opera-ansatte-synger-ut---Ledelsen-onsker-en-bruk--og-kast-opera-uten-fast-ansatte-solister-617941b.html>
- Boxman, E. A., de Graaf, P. M., & Flap, H. D. (1991). The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers. *Social Networks*, 13, 51–73.
- Coulson, S. (2012). Collaborating in a competitive world: musicians’ working lives and understandings of entrepreneurship. *Work Employment & Society*, 26(2), 246–261.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsobjekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, M. (2014). *The good research guide: for small-scale social research projects*. London: Open University Press.
- Fauske, H. (1998). Anthony Giddens: Identitet som selvrefleksjon. I E. L. Würst, & Ø. Nilsen (Red.), *Modernitet. Refleksjon og idebrytninger* (s. 200–217). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Giddens, A. (1997). *Modernitetens konsekvenser*. Oslo: Pax forlag
- Hallam, S., & Gaunt, H. (2012). *Preparing for success: A practical guide for young musicians*. London: Institute of education press.
- Hanken, I. M. (2007). *Studentevaluering av individuell hovedinstrumentundervisning. En case-studie av en høyere musikkutdanningsinstitusjon* (Doktoravhandling). Universitetet i Oslo.
- Haugsevje, D. Å., Heian T. M., & Hylland, O. M. (2015). *Resultater fra NM i kunstløft. Evaluering av kunstløftets andre periode 2012–2015*. Bergen: Norsk kulturråd. Fagbokforlaget
- Henry, C., Hill, F., & Leitch, C. (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part one. *Education+training*, 47(2), 98–111.
- Imsen, G. (1998). *Elevens verden. Innføring i pedagogisk psykologi* (3. utg.). Oslo: Tano Aschehoug
- Johansen, G. (2004). Musikkfag, lærer og læreplan. I G. Johansen, S. Kalsnes, & Ø. Varkøy (Red.), *Musikkpedagogiske utfordringer* (s. 111–121). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Johansson, K. (2012). Experts, entrepreneurs and competence nomads: the skills paradox in higher music education. *Music education research*, 14, 45–62. Hentet fra <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14613808.2012.657167?needAccess=true>
- Karlsen S. R. (2012). *Fra elev til musiker. En studie av tre institusjoners syn på arbeidsrelatert kompetanseutvikling innen høyere utøvende jazzutdanning*. (Masteroppgave). Norges Musikkhøgskole, Oslo.
- Krejsler, J. (2006). Professionel eller kompetencenomade: Hvordan tale meningsfuldt om 'professionel' utvikling? *Nordisk Pedagogik*, 26(4), 298–308.

- Krüger, T. (1994). Musikk lærerutdanning som et sosialt felt. I P. Dyndahl, & Ø. Varkøy (Red.), *Musikkpedagogiske perspektiver* (s. 177–208). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Kunsthøgskolen i Oslo (2013). *Studieplan for masterstudium i opera Master program in Opera*. Hentet fra <file:///C:/Users/Bruker/Downloads/Masterstudium%20i%20opera,%2012.03.13.pdf>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal
- Loué, C., & Baronet, J. (2012). ‘Toward a new entrepreneurial skills and competencies framework: a qualitative and quantitative study’, *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, 17(4), 455–477.
- Mangset, P. (2004). *Mange er kalt, men få er utvalgt. Kunstnerroller i endring*. (Rapport nr. 215). Bø: Telemarkforskning.
- Mangset, P. (2013). *Kunst og makt – en foreløpig kunnskapsoversikt*. (Rapport nr. 313). Oslo: Norges forskningsråd. Hentet fra <https://teora.hit.no/bitstream/handle/2282/2093/2280.pdf?sequence=1>
- Nielsen, K., & Kvale, S. (1999). *Mesterlære: læring som sosial praksis*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Norges musikkhøgskole (2016). *Studieplan for kandidatstudiet i utøving – klassisk. Startkull 2016*. Hentet fra <https://nmh.no/studenter/studiene/studiehandboker/startkull-2016/studier/bachelornivastudier/kandidatstudiet-i-utoving--klassisk->
- Norges musikkhøgskole (2016). *Studieplan for mastergradsstudiet i utøving: startkull 2016*. Hentet fra <https://nmh.no/studenter/studiene/studiehandboker/startkull-2016/studier/masternivastudier/mastergradsstudiet-i-utoving>
- Norges teknisk-vitenskapelige Universitet (2016). *Utøvende musikk*. Hentet fra [https://www.ntnu.no/documents/10234/1269930361/Studieplan\\_Ut%C3%B8vende+musikk+16-17.pdf/c5ebaec7-1622-41fe-a549-e2ae2a3666d2](https://www.ntnu.no/documents/10234/1269930361/Studieplan_Ut%C3%B8vende+musikk+16-17.pdf/c5ebaec7-1622-41fe-a549-e2ae2a3666d2)
- Olsen, K. M., & Kalleberg, A. L. (2004). Non-standard work in two different employment regimes: Norway and the United States. *Work, Employment and Society*, 18, 321–348.
- Read S., Sarasvathy S., Dew N., Wiltbank R., & Ohlsson A. V. (2011). *Effectual entrepreneurship*. London: Routledge

- Savickas M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.  
doi:10.1002/j.21610045.1997.tb00469.x
- Skarstein, V. M., Tisdell, M., & Gundersen, A. (2015). *Kunstens økonomi og kunstens autonomi*. Oslo: Kulturdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/88795435d5904390918338514afcdcf4/kunstnerokonomi-utgreiing-28jan2015.pdf>
- Skatteetaten (2007). *Arbeidstaker eller næringsdrivende*. Oslo: Skattedirektoratet. Hentet fra [http://www.skatteetaten.no/upload/Brosjyrer\\_og\\_bok/Arbeidstaker\\_eller\\_naringsdrivende\\_BM.pdf](http://www.skatteetaten.no/upload/Brosjyrer_og_bok/Arbeidstaker_eller_naringsdrivende_BM.pdf)
- Spilling, O. (1998). *Entreprenørskap på norsk*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget.
- Spilling, O., & Johansen, V. (2011). *Entreprenørskap i utdanningen – perspektiver og begreper* (Rapport nr. 4). Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Statistisk sentralbyrå (2016, 20. juni). Befolkningens utdanningsnivå, 1. oktober 2015. Hentet 1. mai 2017 fra <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv>
- Stephenson, J., & Weil, S. W. (1992). *Quality in learning: a capability approach in higher education*. London: Kogan Page.
- Universitet i Agder (2017). *Utøvende musikk- klassisk studieretning, bachelorprogram*. Hentet fra: <http://www.uia.no/studieplaner/programme/BACUTMUK>
- Universitet i Agder (2017). *Utøvende musikk- klassisk studieretning, masterprogram*. Hentet fra <http://www.uia.no/studieplaner/programme/MASTMU-K>
- Universitetet i Bergen (2017). *Studieplan for BAHF-Mus Bachelorprogram i utøvande musikk eller komposisjon, vår 2017*. Hentet fra <http://www.uib.no/studieprogram/BAHF-MUS/plan>
- Universitetet i Bergen (2017). *Studieplan for BAHF-Muut. Masterprogram i utøvande musikk eller komposisjon, vår 2017* <http://www.uib.no/studieprogram/MAHF-MUUT/plan>

- Universitetet i Stavanger (2017). *Masterprogram i utøvande musikk*. Hentet fra <https://www.uis.no/fakulteter-institutter-sentre-og-museum/det-humanistiske-fakultet/institutt-for-musikk-og-dans/studier/master-i-musikk/studieplan-og-emner/>
- Universitetet i Stavanger (2017). *Utøvande musikk. Studieretning klassisk , dirigering eller jazz/improvisasjon*. Hentet fra <https://www.uis.no/fakulteter-institutter-sentre-og-museum/det-humanistiske-fakultet/institutt-for-musikk-og-dans/studier/bachelor-i-musikk/studieplan-og-emner/>
- Universitetet i Tromsø (2017). *Musikkutøving master*. Hentet fra <https://uit.no/Content/367007/cache=20171603120558/Studieplan%20Master%20i%20musikkut%C3%B8ving.pdf>
- Universitetet i Tromsø (2017). *Studieplan fagstudium i musikkutøving – Bachelor*. Hentet fra <https://uit.no/Content/491633/cache=20171603120324/Studieplan-Fagstudium-musikkut%C3%B8ving-2017-med-info-om-revidering.pdf>
- Varkøy, Ø. (2003). *Musikk, strategi og lykke. Bidrag til musikkpedagogisk grunnlagstenkning*. Oslo: Cappelen forlag.
- Yorke, M. (2006). Employability in Higher Education. What it is – what it is not. Learning and employability series. *York: Learning and teaching support network/The Higher Education Academy*, 1–18.
- Yorke, M. & Knight, P. (2006). Employability in Higher Education. Embedding employability into the curriculum series 1. *York: Learning and teaching support network/The Higher Education Academy*, 1–26.
- Aadland, E. (2004). *“Og eg ser på deg...” Vitenskapsteori i helse- og sosialfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

## Vedlegg

### **Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet**

***”Hva slags utfordringer står nyutdannede musikere overfor på arbeidsmarkedet og hvordan blir de forberedt på å møte slike utfordringer i utdannelsen sin?”***

Bakgrunn og formål:

Oppgaven er et masterarbeid i musikkpedagogikk ved Norges Musikkhøgskole.

Problemstillingen er «*Hvilke type utfordringer står nyutdannede musikere overfor på arbeidsmarkedet og hvordan blir de forberedt på å møte slike utfordringer i utdannelsen sin?*».

Oppgaven skal belyse hva arbeidsmarkedet krever av musikere i dag, og om musikerstudenter opplever at de blir/ble tilstrekkelig forberedt på dette i studietiden.

De jeg spør om å delta i studien har jeg funnet fram til via relevant informasjon om vedkommens stilling via arbeidsstedets nettsider, og relevant yrkesvalg. Utvalget blir også hentet via bekjente av meg, og bekjentes bekjente.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Informasjonsinnsamlingen vil skje ved intervju. Spørsmålene vil omhandle om representanter i arbeidsmarkedet mener utdannede musikere har tilstrekkelig kompetanse og kunnskaper om arbeidsmarkedet, og deres institusjon. Spørsmålene vil gjelde hva representanter for arbeidsmarkedet oppfatter som utfordringer for nyutdannede musikere på deres egen arbeidsplass eller i arbeidssituasjonen som freelancer. Jeg vil også spørre nyutdannede musikere om de opplever å ha blitt forberedt på å møte slike utfordringer i studiene sine. Informasjonen samles inn med lydopptak på pc og mobil.



### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Dataene vil bli oppbevart på min private pc i min bolig. Denne pc har brukernavn og passord. Det vil i tillegg opprettes på både mobil og pc ekstra mappe med annet passord for å gjøre dette ekstra sikkert. Kun jeg har tilgang, men vil gi veileder tilgang om ønskelig.

Navn og annen info som kan beskrive informantene eller institusjonen de jobber for, vil ikke komme fram i min studie.

Prosjektet skal etter planen avsluttes senest 30.12.2017

De innsamlede dataene vil bli beholdt lagret. Dette i tilfelle det kan komme til nytte ved senere forskning eller ved doktorgradsstudier. Anonymiteten vil forbli beholdt.

### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom har spørsmål til studien, ta kontakt med student Tore Brox ved telefon 954 49 994, eller veileder ved Norges Musikkhøgskole, Geir Johansen på telefon 948 86 017.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

### **Samtykke til deltakelse i studien**

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## **Intervjuguide runde 1, til den regulerte delen av arbeidsmarkedet**

### Felles for alle

- Kan du fortelle kort om profilen til denne institusjonen?
- Hvilke personlige kvaliteter ser dere etter hos søkerne deres?
- Hvilke musikalske og/eller formidlingsideer er dere ut etter? Hvordan stiller musikere seg bevist på dette tema?
- Er det ønskelig at musikerne viser en viss grad av politisk, økonomisk og samfunnsmessig forståelse? Hvis ja – kan det påvirke ansettelsesforhold?
- Hvordan stiller unge førstegangssøkere hos dere i forhold til etablerte musikere med tanke på å imøtekomme de kvalitetene dere leter etter?
- Hva er det unge førstegangssøkere eventuelt mangler?
- Føler du at det bør være med dialog mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidsmarkedet, og hvis ja – hvorfor?

### Felles for orkestrene

- Kreves det noe av musikerne utenom det å spille på deres instrument, og kan dette påvirke ansettelsesforhold?
- Hvor lenge sitter musikerne? Er det store utskiftninger?

### Bare for den ene institusjonen

- Hva skal til for å bli sendt på turne med dere? Hva må musikerne ha av ideer og refleksjoner?
- Er det mange som ikke møter kravene og ikke er bevisst på hvilke kriterier dere har, og hva som skal til å bli sendt på turne med dere? Hvis ja – er dette en bestemt gruppe?
- Hvilke utfordringer opplever dere til å skulle presentere ideer til prosjekter ved forskjellige aktører på arbeidsmarkedet, og hvorfor?
- Hvilke utfordringer opplever dere ved søking til støtte, og hvorfor?
- Hvilke utfordringer opplever dere å ha med tanke på å skulle samarbeide med ulike aktører med ulike bakgrunner, og hvorfor?
- Hvilke utfordringer opplever dere med å tilpasse dere arbeidsmarkedets ulike krav og profiler, – og i så fall hvorfor?

## Intervjuguide runde 1, til den ikke-regulerte delen av arbeidsmarkedet

- Hvilke utfordringer står dere ovenfor på arbeidsmarkedet, og hvorfor?
- Opplever dere utfordringer med å få tilstrekkelig inntekt, og hvis ja eller nei – hvorfor?
- Opplever dere utfordringer med å tjene til livets opphold på en måte dere engang så for dere, og hvis ja eller nei, hvorfor?
- Hvilke utfordringer opplever dere til å skulle presentere ideer til prosjekter ved forskjellige aktører på arbeidsmarkedet, og hvorfor?
- Hvilke utfordringer opplever dere ved søking til støtte, og hvorfor?
- Opplever dere utfordringer med å inneha forskjellige personlige kvaliteter for å lykkes i arbeidsmarkedet? Hvis ja eller nei – hvorfor?
- Hvilke utfordringer opplever dere å ha med tanke på å skulle samarbeide med ulike aktører med ulike bakgrunner, og hvorfor?
- Hvilke utfordringer opplever dere med å tilpasse dere institusjoners ulike krav og profiler, – og i så fall hvorfor?
- Er det noe mer du vil legge til?

## **Intervjuguide for runde nr. 2. Hvordan musikere ble forberedt på arbeidsmarkedet i utdannelsen sin**

### **Felles for begge**

- Hvordan forberedte utdanningsinstitusjonen din deg på arbeidsmarkedet?
  - -Hvordan søke støtte
    - Hvem du kan søke hos?
    - Hvorfor få støtte?
    - Din økonomi som selvstendig næringsdrivende
    - Hvordan skrive en god CV
    - Hvordan skrive en god jobbsøknad?Hvordan ser jobbutiktene ut for deg nå?
  - Har du skaffet deg et nettverk utenom det du hadde på skolen din?
- 
- Ser dine forhåpninger ut til å bli oppfyllet umiddelbart etter studiet, eller ligger dette lengre frem i så fall?
  - Om du fikk, fikk du formet deg selv til å være den musikeren du vil være/bli under studietiden din?
    - Hvilken type musiker vil du bli og hvorfor?
  - Har du forandret/utvidet/forminsket din oppfattelse av yrkeskarrieren som musiker under studietiden? Hvis ja, hvorfor?

### **Spørsmål som gjelder institusjoner**

- Det er hard konkurranse om jobbene i orkester og andre utøvende institusjoner, og på frilansmarkedet.
  - Hvordan ser jobbutiktene ut for deg nå?
  - Hvordan håper du det blir framover?
- Hvilken erfaring/tanker har du angående samarbeid mellom utdanningsinstitusjon og arbeidsmarked?
  - -Har ulike institusjoner i arbeidsmarkedet gjort seg synlig for deg under din studietid?

- I den grad du føler deg forberedt på arbeidsmarkedet – er det pga instrumentallærers innflytelse og oppfølging eller er det pga andre fag i studietiden, eller eventuelt mangelen på dette?
- På hvilke måter forberedte utdanningsstedet deg på ulike institusjonsprofiler?
  - -Ulike ensembler har ulike mandater og profiler, hva vet du om dette?
  - Hvordan forberedte utdanningsstedet ditt deg på å være førstegangssøker?
  - -En informant fortalte om imaginære prøvespill.
    - Disponeres for et ulikt publikum
  - -Institusjoner hevder at det er mulig å få prøvespill utenom når det er utlyst ved bare å spørre. Visste du dette?
    - Hva som skal til/kreves av ulike organisasjoner?
- **Spørsmål som gjelder frilansmarkedet.**
- Er man frilansmusiker har man ofte flere jobber samtidig (2.5) i snitt. Hvordan forberedte utdanningsinstitusjonen deg på dette?
  - Fleksibilitet i arbeidsmarkedet