

Forslagnotat OPPRETTELSE AV DANSERALLIANSE OG SKUESPILLERALLIANSE I NORGE

Utarbeidet av Kulturmeglerne for Norsk Skuespillerforbund
og Norske Dansekunstnere
2008



NORSKE
DANSEKUNSTNERE



INNHOOLD

INNLEDNING.....	2	Kompetanseheving og felleskap.....	7
BAKGRUNN.....	2	Rådgivning overgang til nye yrker og utvikling av ny kompetanse.....	8
Kunstnere i allsidig usikkerhet.....	2	ORGANISERING AV ALLIANSENE.....	8
Cowboystilstander og tøffe levekår.....	2	Overordnet organisering.....	8
Få faste stillinger.....	3	Opprettelse av tariffavtaler – det formelle grunnlaget for etablering av ansettelsesformen i alliansene.....	8
Sverige som foregangsland – TeaterAlliansen.....	3	To allianser – Danseralliansen og Skuespilleralliansen.....	9
"Nu er är jag dansare hela tiden" – Dansalliansen.....	4	Organisasjonsform.....	9
MÅLSETTING OG DELMÅL.....	4	Eierskap.....	9
Viktige delmål.....	4	Samarbeidspartnere.....	9
MÅLGRUPPER.....	5	Lokalisering.....	10
PROSJEKTBEKRIVELSE.....	5	Administrativt ansatte.....	10
Kontinuerlig arbeid gjennom en tredje ansettelsesform.....	5	Antall dansere og skuespillere ansatt i alliansene.....	10
En pool av toppkvalifiserte utøvere.....	6	Fremdriftsplan.....	11
Mer jobb gjennom styrket formidling.....	6	Budsjettskisse.....	11
Styrking av dans og teater i distriktene.....	6	AVSLUTTENDE ORD.....	13
Flerkulturell styrking og mer arbeid til erfarne kvinner.....	6		



Ole Martin Mæland i Kjersti Alvebergs ballett "Cubaret" (foto: Erik Berg)

INNLEDNING

"Nu är jag dansare hela tiden", har en danser sagt om sitt ansettelsesforhold i den svenske Dansalliansen. Fra å leve i en usikker frilanstilværelse, har den toptrente danseren gått til en hverdag med trygg inntekt, hvor hun utøver sitt virke kontinuerlig. Det samme får svenske frilansskuespillere gjennom TeaterAlliansen. Alliansene tilbyr kunstnere sammenhengende ansettelse, kurs, rådgivning og tilhørighet i de periodene hvor de ikke har oppdrag andre steder. Alliansene har i Sverige vært en løsning på de dårlige levekårene mange svenske frilansdansere og -skuespillere lever under. Videre har alliansene sørget for en ytterligere profesjonalisering av de to ulike feltene. Det stilles

nemlig store krav til dem som blir ansatt i alliansene. Utdannelse, erfaring og arbeidsfrekvens blir vektlagt hos utøverne. Alliansene utgjør således en pool av toppkvalifiserte utøvere.

Dette notatet gir et forslag til hvordan man, med mål om å bidra til å oppfylle Kulturløftets punkt 3, kan organisere en skuespiller- og en danseralliansen i Norge. Notatet er utviklet av Kulturmeglerne for Norsk Skuespillerforbund (NSF) og Norske Dansekunstnere (NoDa).

BAKGRUNN

Kunstnere i allsidig usikkerhet

Hverdagen for frilansskuespillere og -dansere i Norge er spennende og mangesidig. Disse yrkesgruppene jobber med det de ønsker og uttrykker sin kreativitet gjennom sine kunstformer. De har svært varierte arbeidsoppgaver og ofte hele landet som arbeidsplass. Arbeidshverdagen er imidlertid også uforutsigbar og gir vekslende inntekt. "Frilansdansere bruker i dag bortimot halve energien sin på egen administrasjon, økonomisk bekymring, nettverksbygging, samt strøjobber utenfor faget", har koreografen Kjersti Alveberg uttalt. Mange jobber i perioder svært mye og med flere prosjekter parallelt, mange tar ekstrajobber for å få økonomien til å gå rundt, og opplever likevel at årsinntekten aldri når et akseptabelt nivå. Dette gjelder ikke bare nyutdannede dansere og skuespillere, men mange av landets mest profesjonelle og erfarne aktører. De jobber hardt, betaler skatt og får brukt faget sitt, men lever likevel under uforutsigbare arbeidsforhold og med til dels svært lav lønn.

Cowboytilstander og tøffe levekår

Det frie feltet er i dag preget av uryddige ansettelsesformer. De økonomiske rammene er trange, og dette fører til at mange

initiativtakere hyrer inn dansere eller skuespillere som næringsdrivende for å slippe sosiale utgifter. Slik sparer man produksjonsutgifter. I tillegg jobber utøverne på svært korte kontrakter og i spredte perioder – også innenfor ett og samme prosjekt – fordi prosjektet ikke har nok midler til å ansette utøveren gjennom en hel prøve- og spilleperiode.

Mange dansere og skuespillere lever i all hovedsak gjennom enkeltmannsforetak og fakturerer for de fleste jobbene de gjør. Dette innebærer at de ikke har krav på trygderettigheter, som foreldrepermisjon, feriepenger og lønn under sykdom. Frilansere har anledning til å kjøpe tilleggsforsikring gjennom trygdekantoret, men de fleste kunstnerne finner ikke økonomisk rom til å skaffe seg denne tilleggsforsikringen.

At kårene er tøffe for frilansdansere og -skuespillere blir bekreftet av den ferske levekårsundersøkelsen for kunstnere. Denne viser at gjennomsnittsinntekten av kunstnerisk arbeid for skuespillere i 2006 lå på 263.300, mens for dansekunstnere var det enda lavere, bare 140.100 (Heian, Løyland og Mangset, s. 138). Undersøkelsen viser også at begge yrkesgruppene bruker mye tid på ikke-kunstnerisk arbeid, primært i handel- og servicenæringen, for å få økonomien til å gå rundt. Dansekunstnere bruker hele 228 timer i året på ikke-kunstnerisk arbeid, mens tallet for skuespillere er 116 timer (Heian, Løyland og Mangset, s. 116).

Få faste stillinger

De siste årene har man sett en tendens til at antallet faste stillinger går ned og åremålsstillinger øker ved de norske teatrene. Antallet faste ansettelse har sunket med 60 til 190 siden 1995. Mange av landets mest kjente skuespillere, som Ane Dahl Torp, Petronella Barker, Ingjerd Egeberg, Pia Tjelta og Frank Kjosås er i dag ansatt på åremål ved ulike

institusjonsteatre. Når åremålet går ut, møter disse en usikker arbeidshverdag og stiller i samme kategori som alle andre frilansere. Bruken av åremål kan ramme aldersskjevt og ulikt avhengig av kjønn. Åremålet går gjerne ut når skuespilleren ikke lenger er like ung og "hot". Det er dessverre også slik at kvinner over 40 år har vanskeligheter med å få gode teaterroller, det er derfor mange teatre som lar være å fornye kontrakter for kvinnelige skuespillere når de runder en viss alder.

For dansernes del er det enda færre faste arbeidsplasser. På dansefeltet finnes kun 12 faste stillinger i Carte Blanche og 54 stillinger i Nasjonalballetten, der danserne er klassisk skolerte. Dansere med utdanning innen jazzdans/musikal blir engasjerte på stykkkontrakter ved teatrene i forbindelse med de store musikalerne. De aller fleste samtidsdanserne har sitt arbeidsmarked utenfor institusjonene.

Sverige som foregangsland – TeaterAlliansen

På slutten av 80-tallet gikk antallet faste ansatte ved svenske teatre ned fra 700 til 300. Det var med bakgrunn i dette at daværende forbundsleder i det svenske Teaterforbundet Tomas Bolme og direktør Lars Edström i arbeidsgiverorganisasjonen Svensk Scenkonst fikk ideen til TeaterAlliansen. Grunntanken for alliansen var at det offentlige hadde et ansvar for skuespillere som gikk inn og ut av teatrene. Mange av disse var i kortere perioder avhengig av arbeidsledighetstrygd, og man så at denne trygden kunne brukes til noe konstruktivt. Ordningen omfattet opprinnelig 65 skuespillere og har senere blitt utvidet til 110. TeaterAlliansen koster den svenske stat 20 millioner SEK i året og drives effektivt gjennom tre årsverk. Ordningen er organisert som et AS (AB). De ansatte skuespillerne mottar en basislønn som er lavere enn lønnen ved teatrene, men gunstigere enn arbeidsledighetstrygd.

Gjennom TeaterAlliansen får svenske skuespillere fast ansettelse med månedlig utbetalt lønn. De får mulighet til å delta på kurs og seminarer, hjelp til å søke jobb og eventuell omskolering. Ikke minst får de et profesjonelt arbeidsnettverk med faste samlinger flere ganger i året.

Det er strenge krav for å bli tatt opp i TeaterAlliansen. Skuespillerne må dokumentere at de har arbeidet med kunstnerisk virksomhet minst 60 % av tiden de siste 15 år. De må ha vært frilansere i løpet av de siste tre årene og arbeidet minst 12 måneder innen yrket i løpet av samme periode. Som ansatt i alliansen må skuespillerne være engasjerte andre steder minst fire av årets tolv måneder. I disse periodene søker de permisjon fra TeaterAlliansen. Skuespillerne fortsetter altså som frilansere, men har en fast ansettelse i de periodene hvor de ikke har oppdrag. Den svenske skuespilleren Thomas Roos har sagt følgende om sitt ansettelsesforhold i alliansen: "Att ha TeaterAlliansen bakom sig upplever jag som en trygghet. Här får jag tillhöra ett sammanhang och en gemenskap."

"Nu er är jag dansare hela tiden" – Dansalliansen

Høsten 2006 startet Dansalliansen sin virksomhet i Sverige. Dansalliansen bygger på de samme prinsippene som TeaterAlliansen, men er for erfarne frilansdansere. For å kunne søke ansettelse hos Dansalliansen må man ha jobbet som frilansdanser de siste to årene og i løpet av denne perioden hatt ansettelse i minst åtte måneder. I 2007 var 29 profesjonelle dansere ansatt hos Dansalliansen og i 2008 ansettes enda flere. Danserne får mulighet til å jobbe kontinuerlig med faget sitt, de får trent nok, brukt tiden på å bli enda bedre og slipper å ha andre typer deltidsjobber mellom oppdrag. Dansalliansen tilbyr også workshops, masterclasses og seminarer til ikke-ansatte.

I Sverige har de svært gode erfaringer med de to alliansene, faktisk så gode at de nå er i ferd med å danne en tredje allianse: MusikerAlliansen. Også i Danmark ser man på modellen og jobber mot å implementere en tilsvarende ordning for danske skuespillere og dansere.

MÅLSETTING OG DELMÅL

I Kulturløftets punkt 3, Bedre levekår for kunstnere, heter det blant annet: "Mange kunstnere har vanskelige arbeidsvilkår. (...) Det må vurderes endringer i trygdeordningene, bl.a. sykepengeordningen, fødsels- og adopsjonspengeordningene og dagpengeordningen for disse gruppene. I forbindelse med behandlingen av pensjonskommisjonens innstilling vil det også være naturlig å se nærmere på pensjonssituasjonen for utøvende frilanskunstnere. Vi vil også bedre den offentlige formidlingen av oppdrag til kunstnerne."

Den overordnede målsettingen for en norsk Skuespillerallianse og Danserallianse er å bidra til å oppnå Kulturløftets punkt 3, å bedre levekårene for kunstnere, gjennom å gi frilansdansere og -skuespillere en mer forutsigbar arbeidshverdag og arbeidsinntekt.

Viktige delmål

1. Å gi ansatte dansere og skuespillere mulighet til å arbeide kontinuerlig med sin kunstform.
2. Å skape en pool bestående av landets beste frilansere, gjennom å høyne nivået og styrke profesjonaliteten hos disse.
3. Å skaffe de ansatte mer jobb gjennom styrket formidling.
4. Å sikre tilgangen til kvalifiserte dansere og skuespillere for scener i distriktene.

5. Å trygge forholdene for minoritetsdansere og -skuespillere gjennom kvotering til alliansene, samt å sørge for en god kjønnsbalanse innenfor de ulike feltene.
6. Å bidra til kompetanseheving, både for dem som er ansatt i alliansene og andre frilansere.
7. Å bistå dansere i overgangen til nytt yrke.

MÅLGRUPPER

Målgrupper for alliansene er frilansskuespillere og -dansere i Norge, spesifisert som følger:

- Alle typer frilansskuespillere og -dansere som er utøvende kunstnere og som hovedsakelig bor og virker i Norge.
- Profesjonelle dansere og skuespillere som har etablert seg i faget og holdt en høy aktivitet over tid.
- Dansere og skuespillere som har minst tre års fagutdanning, eller har hatt ansettelse på teatre eller i kompanier i minimum tre år.

PROSJEKTBEKRIVELSE

Kontinuerlig arbeid gjennom en tredje ansettelsesform

Alliansene for skuespillere og dansere er selskap som ansetter profesjonelle frilansutøvere og gir dem faste ansettelsesforhold. Kunstnerne søker permisjon fra alliansene i de perioder hvor de har oppdrag andre steder. I ledige faser mottar de lønn fra alliansene i stedet for å være avhengige av arbeidsledighetstrygd. I disse periodene kan de fortsette å utøve sitt virke, forberede nye produksjoner, trene og gå på kurs. Slik får de muligheten til å arbeide kontinuerlig med sin kunstform. Gjennom å være ansatt i alliansene går skuespillerne og danserne fra å leve i allsidig usikkerhet til allsidig trygghet.



Fra Laura Vallenes' forestilling "I Love you Fred" (foto: Rune Høgsberg)

Alliansene skal stille tydelige krav til sine ansatte hva angår frekvens av eksterne oppdrag. Hvis de ansatte ikke oppfyller disse kravene, vil de miste sin ansettelse. Slik fungerer alliansene som en tredje ansettelsesform: å være ansatt i alliansene er ikke å ha en fast stilling ved en scene, men heller ikke en usikker frilanstilværelse. Alliansene er et supplement til allerede eksisterende ordninger – som statlige kunstnerstipender og arbeidsstipender – og en erstatning for arbeidsledighetstrygd.

Alliansene skal bidra til å få flere dansere og skuespillere over på arbeidskontrakter, i motsetning til å fakturere som selvstendig næringsdrivende. På sikt bør disse kontraktene ligge til grunn for ansettelser i alliansen. Alliansene vil også øke kunstnerens

bevissthet rundt inntekt og deres forventninger om inntektsstandard. Pensjons- og trygderettigheter vil også være med på å øke de ansattes levekår og kunne bedre de uryddige forholdene innenfor feltet.

En pool av toppkvalifiserte utøvere

Det stilles store krav til dem som blir ansatt i alliansene. Utdannelse, erfaring og arbeidsfrekvens vil bli vektlagt hos utøverne. Alliansene skal være en mulighet for landets beste frilansutøvere, og samle topptrente og aktive skuespillere og dansere i en felles pool. En ansettelse i alliansene er en garanti for potensielle arbeidsgivere. Rekrutterer du herfra, skal du vite at du får noen av de beste frilanserne Norge har å by på.

Gjennom ansettelse i alliansene får utøverne mulighet til å arbeide med faget sitt hele tiden. Isteden for å jobbe på kaffebar for å finansiere husleien, kan en danser eller skuespiller trene kontinuerlig, være med på seminarer og verksteder og jobbe med utvikling av nye prosjekter. Dette vil ytterligere høyne det faglige nivået hos de ansatte, og igjen sikre poolen av toppkvalifiserte utøvere. Således er alliansene profesjonaliserende og vil på sikt sikre en kvalitetshevning av norske skuespillere og dansere.

“TeaterAlliansen har vært en stor suksess i Sverige”, sier Sture Carlsson, direktør av Scensk Scenkonst i Sverige. Morten Gjeltén, direktør i Norsk Teater og Orkesterforening (NTO), håper vi får samme muligheten i Norge: “NTO er svært positive til tiltak som sikrer kvaliteten på norsk scenekunst og samtidig skaper gode arbeidsforhold for skuespillere, sier han om opprettelse av tilsvarende allianser her hjemme.

Mer jobb gjennom styrket formidling

Fordi alliansene blir en naturlig rekrutteringspool for arbeidsgivere på jakt etter aktører til større og mindre oppdrag, vil en ansettelse i alliansene kunne sikre skuespillerne og danserne mer jobb. I tillegg skal alliansenes egne formidlingsansvarlige arbeide aktivt for å skaffe de ansatte arbeid. I dag driver NAVs artistformidling delvis med denne typen arbeidsformidling. Disse formidler imidlertid mest til fakturerbare kortidsoppdrag, og konsentrerer seg primært om musikere, artister og underholdere, mindre om skuespillere og dansere.

Styrking av dans og teater i distriktene

I dag har flere av regionsteatrene utfordringer knyttet til å opprettholde en god stab. Hålogaland Teater i Tromsø er et eksempel på en av de scenene som de siste årene har hatt problemer med rekrutteringen. Alliansene kan være med på å sikre tilgangen til kvalifiserte dansere og skuespillere for scener i distriktene, gjennom å forvente av sine ansatte at de tar jobber i andre deler av landet enn de største byene. I Sverige opererer man også med en bytteordning hvor de ansatte står fritt til å bytte et års ansettelse i TeaterAlliansen eller Dansalliansen, mot for eksempel et års engasjement på en scene utenfor Stockholm. Dette vil kunne være en mulighet også i Norge. De ansatte i alliansene vil med større trygghet kunne reise ut i landet for å jobbe, uten redsel for å bli glemt i Oslo. Dansere og skuespillere som bor i distriktene vil i tillegg få tilgang til faglig oppdatering og kompetanseheving som vil styrke kunstformene lokalt.

Flerkulturell styrking og mer arbeid til erfarne kvinner

For å styrke kompetansen og mulighetene til skuespillere med flerkulturell bakgrunn, kan det kvoterer inn et visst antall flerkulturelle skuespillere i ordningen. Dette antallet må sees i relasjon til det totale antall ordningen vil omfatte. Med 50 skuespillere i alliansen, vil en rimelig kvote for eksempel være

fire skuespillere med flerkulturell bakgrunn. For dansernes vedkommende er situasjonen annerledes. Dansens språk er universelt og det er et rikt tilfang av flerkulturelle dansere i Norge i dag. Det er derfor ikke på nåværende tidspunkt behov for kvotering innenfor dette feltet.

Kvinnelige dansere og skuespillere tjener ofte dårligere enn sine mannlige kollegaer (Heian, Løyland og Mangset, s. 145) og har ofte større problemer med å få jobb. Dette gjelder spesielt kvinner som har jobbet noen år. Det er dessverre slik i dag at det finnes færre roller for kvinner over førti enn det gjør for menn i samme alder. I Sverige ser man at alliansene har vært med på å



Anne Stray driver dukketeater i Frognerparken (foto: Bodil Vidnes-Kopperud).

skaffe mer arbeid til erfarne kvinnelige aktører. For å sikre at alliansene reelt representerer sine respektive grupper, bør forholdstallet mellom kvinner og menn være det samme som i organisasjonenes medlemsmasser.

Kompetanseheving og felleskap

"En danserallianse vil optimalt kunne bli et stabilt holdepunkt og et kompetansesenter, som vil gi dansere mulighet for konsentrasjon og fordypning", mener koreografen Kjersti Alveberg. Det er en vesentlig del av alliansekonseptet at de ansatte skal ha anledning til faglig utvikling, kompetanseheving og trening av ferdigheter mellom oppdragene. Både for dansere og skuespillere er det krevende å opprettholde et høyt nivå når man ikke har en jobb å gå til. Mange kunstnere velger å ta strøjobber mens de venter på relevante oppgaver. Dette er en sløsing med deres kompetanse, både for samfunnet som har investert i utdanning, og for kunstneren som har investert sitt liv og sin tid i kunstformen. Med alliansene vil aktørene få tilbud om kurs og seminarer, videre vil det bli stilt aktivitetskrav til dem. Dette vil samlet styrke aktørenes profesjonalitet. I tillegg vil alliansene bidra med et mangfold av kurs og seminarer for å heve kunstnernes generelle kompetanse. Disse kursene skal også være tilgjengelig for dansere og skuespillere utenfor alliansen. Slik gagnar alliansenes arbeid også andre frilansere og skaper felleskap mellom aktører innenfor og utenfor alliansene.

I forbindelse med kursvirksomhet kan alliansene dra veksler på allerede eksisterende organisasjoner/institusjoner som har støtte fra det offentlige, primært Norsk Skuespillersenter, Norsk Filminstitutt, PRODA (Profesjonell Dansetrening, tidligere Gratis Daglig Trening for dansere) og Kunsthøgskolen i Oslo (KHiO). Alle disse arrangerer kurs og verksteder eller trening for målgruppene. Disse kan bli bedt om å skreddersy kurs og verksteder for alliansene innenfor sine økonomiske rammer, eller

også bes om å være arrangør av kurs alliansene har behov for. I tillegg kan alliansene selv stå som arrangør av tiltak som ikke kan dekkes av ovennevnte organisasjoner.

Det er en forutsetning at kompetanseheving skjer også utenfor Oslo. Det blir en del av alliansenes oppgave å sørge for dette. Der hvor det ikke er praktisk mulig, må medlemmer av alliansene som bor i regionene få støtte til reise og opphold for å delta på kurs i andre landsdeler. For aktører som i dag har en fragmentert hverdag, er en av hensiktene at alliansene skal bidra til et sosialt, kollegialt fellesskap.

Rådgivning ved overgang til nye yrker og utvikling av ny kompetanse

Danseryrket kjennetegnes av at danseren møter fysiske begrensninger når han eller hun nærmer seg 40-45 år. Mange dansere velger derfor å ta ny utdanning eller utvikle seg videre som dansekunstner i retning koreograf eller pedagogyrket. En ansatt danser vil kanskje erfare at tilgangen på arbeid utenfor alliansen ikke er stort nok. Da fornyet ansettelse i alliansen ikke vil bli gitt fordi danseren har arbeidet for lite, vil danseren etter noe tid vurdere å gå over til nytt yrke. I flere land er det etablert rådgivningsordninger og overgangsordninger/pensjonsordninger for dansere i forbindelse med overgang til nye yrker. Rådgivningskontorer finnes blant annet i Storbritannia (Dancers' Career Development), Nederland (Stichting Omsholingsregeling Dansers), USA (Career transition for dancers) og Canada (Dancers transition resource centre). Danseralliansen vil være en naturlig base for denne typen rådgivning i Norge. Rådgivningsfunksjonen kan også være for dansere som ikke er ansatt i alliansen og således bli viktig for alle frilansdansere i landet.

For skuespillernes del kan alliansen fungere som en lignende rådgivningsinstans i forhold til bevisstgjøring om supplerende arbeidsområder og utvikling av ny kompetanse innenfor feltet. Eksempler på slike områder kan være lydbokinnlesning, prosjekter i krysningpunktet mellom kultur og næring, dubbing og produsentrollen.

ORGANISERING AV ALLIANSENE

Overordnet organisering

Det foreslås at alliansene er delfinansiert gjennom to ulike departementer og budsjetter: Kultur- og kirke departementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Hos førstnevnte vil utgifter til alliansene kunne ses på som en kompensasjon for at teatrene i mindre grad benytter seg av faste ansettelser, videre som en kompensasjon for få faste stillinger hos begge yrkesgrupper. Hos sistnevnte er utgiftene til alliansene en erstatning for arbeidsledighetstrygden de aktuelle dansere og skuespillere ellers ville mottatt. Det kan også vurderes hvorvidt Kommunal- og regionaldepartementet bør bidra i finanseringen, i så fall med midler som sikrer ansatte fra ulike fylker.

Opprettelse av tariffavtaler – det formelle grunnlaget for etablering av ansettelsesformen i alliansene

Grunnlaget for etablering av alliansene er etablering av tariffavtaler mellom henholdsvis Norske Dansekunstnere og Norsk Skuespillerforbund, med Norsk Teater- og orkesterforening som part på arbeidsgiversiden. Grunnlaget legges i henhold til Arbeidsmiljølovens § 14-9(3) om midlertidig tilsetting. Tariffavtalene gjelder for danserne og skuespillerne som er ansatt i alliansene og skal åpne for permisjonsmulighet i forbindelse med arbeid utenfor alliansene. Tariffavtalene er det

formelle arbeidsrettslige grunnlaget for at det kan opprettes allianser for dansere og skuespillere i Norge.

To allianser – Danseralliansen og Skuespilleralliansen

At man i Sverige har organisert alliansene som to ulike selskap i stedet for ett, har delvis en historisk årsak: de to alliansene ble dannet på forskjellig tidspunkt og av ulike initiativtakere. Imidlertid har man sett at det også er gode organisatoriske begrunnelser for to ulike selskap. Organisasjonene blir små og effektive, med både styremedlemmer og daglige ledere som har spisskompetanse på sitt felt. Videre unngår man utfordringer knyttet til kvotediskusjoner og ulike agendaer internt. Det er grunn til å anta at det faglige nivået også blir høyere med to ulike allianser, da man i større grad kan skreddersy tilbudene til det enkelte fag. På bakgrunn av dette anbefales to selskap også i Norge. Gjennom et tett samarbeid, felles lokasjon og en felles administrativt ansatt, vil man imidlertid kunne få synergier mellom de to alliansene (se for øvrig punktet om administrativt ansatte på neste side).

Organisasjonsform

Skuespillerforbundet og NoDa har vurdert ulike organisasjonsformer for alliansene: aksjeselskap, forening, samvirke og organisasjonsledd tilknyttet et av departementene. Man har konkludert med at den anbefalte organisasjonsform er aksjeselskap. Den samme vurdering ble gjort under etableringen i Sverige. Alliansene skal være en arbeidsgiver på lik linje med institusjonsteatre og scener, det er derfor naturlig at man velger samme organisasjonsform som disse (de fleste norske teatre og scener er i dag organisert som AS). Videre har AS'et den klare fordel at man kan overføre overskuddsmidler i selskapet fra et år til et annet. Aksjeselskapet har også et styre, hvor parter med interesser i driften vil være representert og kan påvirke den videre utviklingen, og bidra med kompetanse og kunnskap.

Eierskap

Som i Sverige, bør eierskapet av selskapene være fordelt på de relevante organisasjoner og departementer. For begge selskap foreslås det små og effektive styrever, hvor både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjon er representert, samt en representant oppnevnt av departementene. Styrene bør også ha med en representant fra kunstnerne selv.

Styret for Skuespilleralliansen foreslås som følger:

- En representant fra Skuespillerforbundet
- En representant fra NTO
- En representant oppnevnt av Kulturdepartementet
- En representant oppnevnt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- En ansatt skuespiller

Styret for Danseralliansen foreslås som følger:

- En representant fra NoDa
- En representant fra NTO
- En representant oppnevnt av Kulturdepartementet
- En representant oppnevnt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- En ansatt danser

Samarbeidspartnere

Alliansene vil ha en lang rekke samarbeidspartnere. Noen av disse vil være aktuelle i forhold til kurs og seminarer, andre i forhold til økonomi og kompetanse. For begge allianser er samtlige offentlig støttede frie grupper, prosjekter, scener og teatre potensielle arbeidsgivere for ansatte skuespillere og dansere, og således viktige samarbeidspartnere. Også Den kulturelle skolesekken og Rikskonsertene, som bestillere av prosjekter, er relevante samarbeidspartnere for begge allianser.

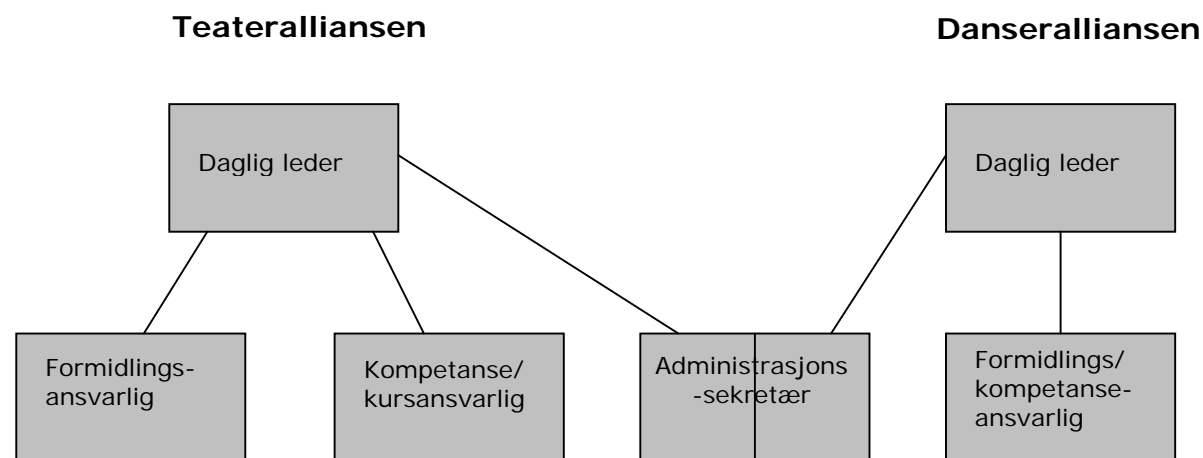
Samarbeidspartnere for Danseralliansen kan blant annet være NoDa og NTO i forhold til tariffavtaler og økonomi. PRODA og Dansens Hus er aktuelle i forbindelse med både lokaler og samarbeid rundt kurs og verksteder, mens Carte Blanche og Stellaris DansTeater, Nordnorsk landsdelsscene for dans, samt flere av de ovennevnte organisasjoner, kan være mulige praksissteder i forbindelse med overgangen til andre yrker. For Skuespilleralliansen er Skuespillerforbundet og NTO samarbeidspartnere i forbindelse med tariffavtaler og økonomi, mens Norsk Skuespillersenter og Norsk filminstitutt er aktuelle i forbindelse med kurs og kompetanseheving.

Lokalisering

Det foreslås at Alliansene har sitt hovedkontor i Welhavensgate i Oslo, hvor blant annet NoDa og Skuespillerforbundet holder til i dag. Alliansene vil således være i et større faglig miljø, med de synergiene det kan tilføre.

Administrativt ansatte

Alliansene kan drives effektivt med få ansatte. Totalt kan de to selskapene drives på seks årsverk, hvor en administrativ stilling deles mellom de to alliansene. Følgende organisering av ansatte foreslås for de norske alliansene ved oppstart:



Antall dansere og skuespillere ansatt i alliansene

Som i Sverige, anbefales det at man starter med et lite antall ansatte dansere og skuespillere, og heller øker antallet etter hvert. Det foreslås at man begynner med 50 skuespillere og 15 dansere i første driftsår for deretter å øke antallet til henholdsvis 70 og 25 i andre driftsår.

Fremdriftsplan

- Januar 2009: Ansettelse av prosjektleder for planlegging av alliansene. Prosjektleder har ansvar for den praktiske planleggingen og utformingen av alliansene frem til oppstarten i 2010. Prosjektleder er bindeledd mellom de aktuelle departementer og organisasjoner.
- April 2009: Frist for ferdigstilling av forretningsplan. Planen skal inneholde detaljert informasjon om organisasjonsform, eiere, styrer, målgrupper, markedsføring og detaljert budsjett for begge alliansene. Forretningsplanen skal også gå i dybden på eventuelle alternative finansieringskilder.
- Oktober 2009, eller etter vedtatt statsbudsjett for 2010: Rekrutteringsprosess av administrativt ansatte igangsettes. Nettsider for alliansene er ferdige. Informasjon mot målgruppene starter.
- November 2009: Administrativt ansatte på plass. Kontorlokaler organiseres.
- Januar 2010: Oppstart for begge allianser. Mottak av søknader fra skuespillere og dansere starter.
- Juni 2010: 50 skuespillere og 15 dansere ansatt.

- Januar 2011: Ytterligere 20 skuespillere og 10 dansere ansatt.

Budsjettsskisse

Budsjettet på neste side gir en skisse over utgifter til alliansen første (2010) og andre driftsår (2011), samt med utgifter til en prosjektleder i år null (2009). Skuespillerforbundet og NoDa dekker og organiserer kontorplass og kontorutgifter for prosjektlederen i 2009, derfor er disse utgiftene ikke tatt med i budsjettet.

Hoveddelen av utgiftene er lønn til de ansatte skuespillerne og danserne. Man har tatt utgangspunkt i 309.873 som årslønn til de forskjellige, noe som tilsvarer null års ansiennitet i tariffavtalen med NTO. Inkludert sosiale kostnader, havner dette på i underkant av 400.000. Siden skuespillerne og danserne skal heve lønn andre steder store deler av året, antar vi at lønnsutgiftene vil ligge på om lag 200.000 per ansatt, inklusive sosiale kostnader. Dette stemmer overens med Sverige, hvor man, i følge regnskapet for 2006, hadde om lag 150.000 SEK i lønnsutgifter per skuespiller. Da det norske lønnsnivået er høyere enn det svenske, vil summen også måtte bli noe høyere her.

**Utgiftsbudsjett Skuespilleralliansen og Danseralliansen
2009 - år null**

Lønn til prosjektleder (inkl. sos. kost.) 500 000,00

Totalt 500 000,00

2010 - første driftsår

Lønn til skuespillere og dansere (inkl. sos. kost.) *50 skuespillere og 15 dansere a 200.000* 13 000 000,00

Personalkostnader (inkl. sos. kost.) *6 ansatte a 500.000* 3 000 000,00

Leie av lokale (i Welhavensgt.) *100 kvm a 2000,- per år* 200 000,00

Kurskostnader interne samlinger *10 samlinger i året, 5 per allianse* 500 000,00

Reisestøtte interne samlinger *2000,- i reisestøtte per aktør, per samling* 1 300 000,00

Utgifter åpne kurs 500 000,00

Konsulenthonorarer 200 000,00

Kontormateriall og adm. kostnader 400 000,00

Diverse kostnader 500 000,00

Totalt 19 600 000,00

2011 - andre driftsår

Lønn til skuespillere og dansere (inkl. sos. kost.) *70 skuespillere og 25 dansere a 200.000* 19 000 000,00

Personalkostnader (inkl. sos. kost.) *6 ansatte a 500.000* 3 000 000,00

Leie av lokale (i Welhavensgt.) *100 kvm a 2000,- per år* 200 000,00

Kurskostnader interne samlinger *10 samlinger i året, 5 per allianse* 500 000,00

Reisestøtte interne samlinger *2000,- i reisestøtte per aktør, per samling* 1 900 000,00

Utgifter åpne kurs 750 000,00

Konsulenthonorarer 200 000,00

Kontormateriell og adm. kostnader 400 000,00

Diverse kostnader 500 000,00

Totalt 26 450 000,00

AVSLUTTENDE ORD

"En norsk Teaterallianse vil vise at samfunnet ønsker å verdsette Norges hardt arbeidende skuespillere", har frilansskuespiller Jørgen Langhelle uttalt. "Danseralliansen vil bety en helt ny og fantastisk mulighet for kontinuitet i arbeidet som frilans dansekunstner i Norge" mener danser Cecilie Lindeman Steen.

Blant kunstnere innenfor det frie feltet har man lenge vært bevisst på alliansene i Sverige og ønsket at det kunne dannes lignende ordninger her hjemme. For mange av aktørene vil ansettelse i en allianse være løsningen på de yrkesmessige og praktiske utfordringene de står ovenfor i hverdagen. Som levekårsundersøkelsen for kunstnere nylig har vist, er det tøft å være frilansskuespiller og -danser i Norge. Alliansene kan være med på å bedre levekårene til disse kunstnerne, og dermed bidra til å oppfylle Kulturløftets mål 3. Alliansene er forum for utvikling av syn på egen verdi og kompetanse, og for næringsvett og handlekraft. Ikke minst kan alliansene bidra til å høyne det kunstneriske nivået hos norske skuespillere og dansere gjennom å gi dem kontinuitet i arbeidet. Som skuespiller Toni Usman har sagt det: "Jeg er skuespiller. Jeg lever av å være skuespiller. Med en norsk Teaterallianse kan jeg være skuespiller hele tiden".



Jørgen Langhelle i "En folkefiende" (foto: Odd-Steinar Tøllefsen/Nordisk Film).

Forsidebilder:

Fra Verk Produksjoners "Ifigeneia" under Porsgrunn Internasjonale Teaterfestival 2007 (foto: Dag Jenssen).
Fra Oslo Nyes forestilling "Singin' in the Rain" (foto: Leif Gabrielsen).
Ingeleiv Berstad i Kjersti Alvebergs ballett "Nett No" (foto: Erik Berg).

Litteratur:

Mari Torvik Heian, Knut Løyland og Per Mangset (2008)
Kunstnernes aktivitet, arbeids- og inntektsforhold, 2006.
Telemarksforskning – Bø.

Kontaktinformasjon:

www.skuespillerforbund.no

www.norskedansekunstnere.no