

Mellom kunst og ledelse

En undersøkelse av tidligere studenter ved årsstudiet i kulturledelse på OsloMet. Hvordan vurderer de studiet og sin nåværende arbeidssituasjon?

Beate Elstad

Skriftserie 2019 nr 2

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Mellom kunst og ledelse

En undersøkelse av tidligere studenter ved årsstudiet i kulturledelse på OsloMet. Hvordan vurderer de studiet og sin nåværende arbeidssituasjon?

Førsteamanuensis Beate Elstad

CC-BY-SA OsloMet – storbyuniversitetet

OsloMet Skriftserie 2019 nr 2

ISSN 2535-6984 (trykt)

ISSN 2535-6992 (online)

ISBN 978-82-8364-165-3 (trykt)

ISBN 978-82-8364-166-0 (online)

OsloMet – storbyuniversitetet

Universitetsbiblioteket

Skriftserien

St. Olavs plass 4,

0130 Oslo,

Telefon (47) 64 84 90 00

Postadresse:

Postboks 4, St. Olavs plass

0130 Oslo

Trykket hos Byråservice

Trykket på Scandia 2000 white, 80 gram på materiesider/200 gram på coveret

Forord

Høsten 2011 startet vi opp årsstudiet i kulturledelse ved OsloMet. Etter å ha gjennomført studiet i noen år ønsket vi å vite mer om hvordan studiet vurderes i ettertid, samt hvordan det går med studentene etter at de har sluttet hos oss. Våren 2018 foretok vi derfor en spørreundersøkelse blant tidligere studenter for å få en bred kartlegging av dette.

Først og fremst - takk til studentene som tok seg tid til å svare på undersøkelsen. Vi har lært dem å kjenne som engasjerte og seriøse, noe som også avspeiler seg i svarene vi fikk inn. Takk også til kollegene på kulturledelse for nyttige kommentarer til undersøkelsen. En stor takk til førsteamanuensis og fagansvarlig Dag Jansson for gode innspill i hele prosessen, til førsteamanuensis Erik Døving for konstruktive kommentarer til dataanalysene, og til rådgiver Christine Høgeid som har bidratt med korrektur, datainnsamling og statistikk om studentene.

Handelshøyskolen ved OsloMet, 12.04.2019

Beate Elstad, førsteamanuensis

Innhold

Sammendrag.....	4
1. Bakgrunn for undersøkelsen.....	7
2. Teoretiske perspektiver og presisering av problemstillinger.....	8
2.1 Evaluering av studiet med hensyn til karriere	8
2.2 Tilknytningsformer og de grenseløse karrierene	8
2.3 Lederansvar innen kunst- og kulturfeltet – mellom kunst og ledelse	10
2.4 Profesjonell identitet.....	11
2.5 Jobbverdier – mellom kunst og økonomi	13
2.6 Inntektsvilkår.....	15
2.7 Samlet vurdering av studiet, karriere og totale jobbsituasjon.....	17
3. Metode.....	18
4. Resultater.....	19
4.1 Om utvalget	19
4.2 Tilknytningsformer og de grenseløse karrierene	19
4.2.1 Oppsummering av hovedfunn om tilknytningsformer	22
4.3 Lederansvar innen kunst- og kulturfeltet.....	23
4.3.1 Oppsummering av hovedfunn om ledelse	26
4.4 Profesjonell identitet og karriere	27
4.4.1 Oppsummering av hovedfunn om profesjonell identitet	32
4.5 Jobbverdier – mellom kunst og økonomi	34
4.5.1 Oppsummering av hovedfunn for jobbverdier	37
4.6 Jobbverdier og profesjonell identitet.....	38
4.6.1 Oppsummering av hovedfunn om jobbverdier og profesjonell identitet.....	40
4.7 Inntektsvilkår.....	41
4.7.1 Oppsummering av hovedfunn om inntektsvilkår	45
4.8 Samlet vurdering av studiet, karriere og totale jobbsituasjon	46
4.8.1 Oppsummering av hovedfunn om tilfredshet	50
5. Sammendrag og diskusjon.....	52
5.1 Metodekommentar og interessante spørsmål rapporten reiser	57
Litteraturliste	60
Vedlegg 1 Egenskaper ved utvalget	63
Vedlegg 2 Tabeller	65

Oversikt over figurer og tabeller

Figurer	Side
Figur 4.2.1 Oversikt over tilknytningsformer (n=73)	19
Figur 4.2.2 I hvilken grad ønsker de seg fast jobb på heltid (n=56)	20
Figur 4.3.1 Ledernivå hos de som angir de har lederansvar i % (n=32)	24
Figur 4.3.2 Type lederstilling i % (n=32)	24
Figur 4.4.1. Profesjonell identitet tilknyttet ulike yrkesroller. Gjennomsnitt (n=73)	27
Figur 4.4.2 Bivariate sammenhenger mellom identitet som kunstner, leder og karrieretilfredshet (n=73)	31
Figur 4.7.1 Fordeling av total bruttoinntekt i kroner. Prosentvis fordeling i 2017 (n=69)	41
Tabeller	
Tabell 4.2.1 En eller flere tilknytningsformer	21
Tabell 4.2.2 Korrelasjon mellom ulike tilknytningsformer	22
Tabell 4.3.1 Lederansvar	23
Tabell 4.3.3 Lederansvar og tilfredshet med studiet, karrieren og Jobbsituasjonen. Lineær regresjon.	26
Tabell 4.4.1 Profesjonell identitet og tilfredshet. Lineær regresjon	30
Tabell 4.5.1 Oversikt over jobbverdier i rangert rekkefølge	34
Tabell 4.5.3 Kjennetegn ved nåværende arbeidssituasjon (rangert rekkefølge) og verdier	36
Tabell 4.6.1 Bivariat korrelasjon mellom profesjonell identitet og verdier	39
Tabell 4.7.1 Inntekt og sammenligning med seg selv og andre	43
Tabell 4.7.2 Inntekt og tilfredshet med studiet, karrieren, og den totale jobbsituasjonen. Lineær regresjon	44
Tabell 4.8.1 Tilfredshet med studiet	46
Tabell 4.8.2 Karriere- og jobbtildfredshet – gjennomsnittsverdier	48
Tabell 4.8.3 Sammenheng mellom tilfredshet med studiet, karrieren og total jobbtildfredshet. Lineær regresjon	50

Sammendrag

Rapporten presenterer funnene fra «Kandidatundersøkelsen». Her har tidligere studenter på årsstudiet i kulturledelse ved OsloMet svart på en spørreundersøkelse våren 2018. Hovedtema var deres vurdering av studiet i etterkant, deres videre karriere, samt arbeidssituasjon og arbeidsvilkår. Andre tema var deres oppfatning av profesjonell identitet, jobbverdier og økonomiske situasjon. Nedenfor listes opp hovedfunn fra undersøkelsen.

Studietilfredshet

- Studentene er gjennomgående tilfredse med studiet, og 84 % vil anbefale det til andre.
- De opplever at studiet i størst grad har bidratt til mestring og å løse problemer og utfordringer i jobben, samt har gjort de mer profesjonelle i driften av egen virksomhet.
- De opplever at studiet i noe mindre grad har bidratt til høyere inntekter og flere inntektsmuligheter og oppdrag.
- Det er positiv sammenheng mellom tilfredshet med studiet i ettertid og fast jobb heltid, å være selvstendig næringsdrivende, å ha lederansvar, samt profesjonell identitet som leder.
- Det er en negativ sammenheng mellom tilfredshet med studiet i ettertid og å være midlertidig ansatt, samt profesjonell identitet som kunstner.

Tilknytningsform

- Studentene har i stor grad grenseløse karrierer der de setter sammen sin egen oppgaveportefølje med ulike tilknytningsformer.
- Nesten halvparten har flere enn en tilknytningsform, og det er vanligst å kombinere selvstendig næringsdrivende med å være frilanser eller å være deltidsansatt. Om lag en av fire har tre eller flere tilknytningsformer.
- Over halvparten oppgir å være selvstendig næringsdrivende, og om lag en av tre oppgir å ha fast jobb på heltid.
- Av de som ikke har fast jobb heltid, så ønsker 60 % seg dette i «stor grad» eller «svært stor grad».
- Studiet har i middels stor grad bidratt til at de har fått seg fast jobb.

Ledelse

- Nesten halvparten rapporterer at de har lederansvar.
- Over halvparten kombinerer kunst-/kulturfaglig ledelse og administrativ ledelse, 22 % er kun kunst-/kulturfaglig ledere, og 19 % er kun administrative ledere.
- Tre av fire lederjobber omfatter kunst- og kulturfaglig ledelse.
- De fleste er prosjektledere og mellomledere.

Profesjonell identitet og verdier

- Den mest utbredte profesjonelle identiteten er «kulturarbeider» etterfulgt av «leder», «kunstner», og «entreprenør».
- Det er en positiv samvariasjon mellom «kulturarbeider» og «leder», «kunstner» og «leder», «kunstner» og «entreprenør», samt «leder» og «entreprenør».
- De ytre belønningsverdiene er mindre viktige enn indre verdier i form av selvutfoldelse.
- Å ha en interessant jobb ansees som aller viktigst, men også kreativitet og å anvende sin kunstfaglige kompetanse ansees som meget viktig.
- De er i liten grad opptatt av høy inntekt, men anser økonomisk trygghet som meget viktig.
- De som i stor grad har identitet som «kunstner», skårer også høyt på jobbverdiene kreativ/nyskapende, å anvende sin kunstfaglige kompetanse, samt å starte egen virksomhet.
- «Entreprenøren» er opptatt av verdien av å starte egen virksomhet, samt å ha jobbautonomi i jobben.
- «Kulturarbeideren» har lederansvar som en viktig verdi.
- «Lederen» på sin side er opptatt av ytre belønning som høy inntekt og å få lederansvar, samt selvutfoldelsesverdier som å ha jobbautonomi i jobben og å anvende sin kunstfaglige kompetanse.

Inntekt

- Alt i alt er KL-studentenes (kulturredelsstudentenes) inntektsnivå ikke særlig forskjellig fra andre kunstneres, men de tjener noe dårligere enn nordmenn flest og mye mindre enn siviløkonomer.
- Inntekten er avhengig av tilknytningsform, der de med heltidsjobb fast eller midlertidig tjener mest, mens midlertidig ansatt deltid, frilansere og selvstendig næringsdrivende tjener minst.
- De jobber om lag like mye som en vanlig arbeidsuke med et selvrapportert gjennomsnitt på 39 timer i uka.
- De mener at de tjener dårligere enn andre med *like lang* utdanning som seg selv, mens de i mindre grad tjener dårligere enn andre med *samme type* utdanning.

Tilfredshet med studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen

- Mange er tilfredse med karrieren og jobbsituasjonen og synes de har jobber som er interessante, der de kan jobbe selvstendig, være kreativ, og bruke fagkompetansen sin.
- Samtidig svarer en av fire at de ville valgt en annen karrierevei hvis de kunne starte på nytt igjen.
- Det er positiv sammenheng mellom studietilfredshet og tilfredshet med karrieren og den totale jobbsituasjonen.
- Det er positiv sammenheng mellom profesjonell identitet som *leder* og tilfredshet med studiet, karrieren og jobbsituasjonen.
- Det er negativ sammenheng mellom profesjonell identitet som *kunstner* og tilfredshet med studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen.
- Det er positiv sammenheng mellom fast ansettelse på heltid og tilfredshet med studiet, karrieren og jobbsituasjonen.
- Det er en positiv sammenheng mellom å være selvstendig næringsdrivende, og tilfredshet med studiet og karrieren.
- Det er en negativ sammenheng mellom å tjene mindre enn de med samme type utdanning, og karriertilfredshet og total jobbtildfredshet.
- Det er en positiv sammenheng mellom brutto inntektsnivå og total jobbtildfredshet.

1. Bakgrunn for undersøkelsen

Mange drømmer om å jobbe innen kunst- og kultursektoren, og noen slipper gjennom nåløyet og får seg en kunstfaglig utdanning. Til tross for hard konkurranse om å komme inn på mange av disse studiene, er det et gjennomgående stort og vedvarende tilbudsoverskudd av kunstnere og kulturarbeidere (Heian, Løyland & Kleppe, 2015). Derfor er det mange som kjemper om å etablere en profesjonell karriere i sektoren, og konkurransen kan være tøff. For noen vil det være aktuelt å starte egen virksomhet som frilanser eller selvstendig næringsdrivende, mens andre kan ønske å få seg en jobb i en kunstinstitusjon eller en annen type organisasjon innen feltet.

Høsten 2011 startet Handelshøyskolen på OsloMet et årsstudium i kulturledelse. Studiet ble utviklet ut fra et antatt behov blant kunstnere og kulturarbeidere i Oslo-området, og som ikke var godt nok dekket av andre utdanningsinstitusjoner. Vi tenkte det var mange med kunstfaglig bakgrunn som allerede hadde eller ville starte egen virksomhet eller hadde/ønsket lederansvar, og som savnet kompetanse innen økonomisk-administrative fag anvendt på kunst- og kultursektoren. Hensikten med studiet var derfor å bidra til en profesjonalisering til enten å være leder for egen virksomhet eller leder i organisasjoner i sektoren som eksempelvis daglig leder, mellomleder, prosjektleder, produsent, kurator m.m. Målgruppen for studiet ble avgrenset til personer med kunstfaglig bakgrunn på minimum bachelornivå eller med tilsvarende realkompetanse fra:

- a) Utøvende utdanning (eksempelvis Norges musikkhøgskole og Kunsthøgskolen i Oslo)
- b) Teoretisk utdanning (eksempelvis musikkvitenskap, litteraturvitenskap, kunsthistorie)
- c) Pedagogisk utdanning (eksempelvis faglærerutdanning i musikk/teater/drama eller design kunst og håndverk)

Studiet fikk allerede fra oppstarten gode søkertall. Til studiet kom det motiverte og engasjerte studenter fra en rekke fagfelt; flest fra musikk og billedkunst, men også mange fra teater/drama, design/arkitektur, samt en rekke andre felt som dans, film/fjernsyn og litteratur. Et stort flertall var kvinner og de fleste i alderen 25-40 år.

Etter å ha drevet studiet i fem år lurte vi på hvordan det egentlig hadde gått med studentene som har tatt studiet? Vi bestemte oss derfor for å lage en bred deskriptiv studie der vi undersøkte dette nærmere. Denne rapporten er en gjennomgang av funn fra undersøkelsen.

2. Teoretiske perspektiver og presisering av problemstillinger

Siden vi ikke har gjort noen tilsvarende undersøkelse før, ønsket vi å gå bredt ut og se på en rekke ulike temaer. Vi hadde noen antakelser på forhånd om hva som kunne være interessant ut fra tidligere forskning, vår egen kjennskap til kunst- og kulturfeltet, samt gjennom vår samhandling med studentene på forelesning og veiledning av oppgaver. Vi vil gruppere dette i ulike temaområder som analyseres hver for seg, og se de i sammenheng i slutten av rapporten. Overordnet fokus i rapporten er hva studiet har tilført kulturledelsesstudentene (KL-studentene) når de ser tilbake på studiet, samt hvordan det har gått med dem etter studiet. Videre vil spenningen mellom kunst/kultur på den ene siden og ledelse på den andre siden bli drøftet på ulike måter. Det ligger nærmest i sakens natur at et kulturledelsesstudium vil innebære en spenning mellom kunst, kultur og ledelse.

2.1 Evaluering av studiet med hensyn til karriere

Vi vil velge et karrieresperspektiv for å evaluere hvordan det har gått med studentene etter studiet. Karrierebegrepet anvendes på så mange ulike måter i dagligtalen vår. Vanlige utsagn som ”hun har en karriere nå”, ”karrieren hennes har tatt helt av” eller ”han har gjort kometkarriere” er en verdivurdering som signaliserer at man har lyktes i jobbsammenheng. På den annen side kan enkelte ha et problematisk forhold til karrierebegrepet fordi det kan signalisere en målrettethet de ikke kan identifisere seg med. Vi skal la den diskusjonen ligge og bruke begrepet deskriptivt for å beskrive sekvenser av arbeidserfaring til en person som utspiller seg over tid (Arthur, Hall & Lawrence, 1989; Arthur & Rousseau, 2001, s. 4). Dette er en generell definisjon som ikke inneholder noen form for verdivurdering, og som innebærer at karriere kan ha ulikt innhold for ulike mennesker.

2.2 Tilknytningsformer og de grenseløse karrierene

Innen tradisjonell karriereforskning har det vært vanlig å ta utgangspunkt i den såkalte lineære karrieremodellen. I sin idealtypiske form består denne av karrierer der man skritt for skritt jobber seg opp gjennom organisatoriske hierarkier til oppgaver med stadig større ansvar, makt

og bedre økonomiske betingelser. I en slik modell vil det å få høyere lønn eller status være viktig. Karrieren kan foregå i samme organisasjon eller mellom organisasjoner i form av såkalte grenseløse karrierer (Arthur & Rousseau, 2001, s. 4). Dette er aktuelle karrierer for de som ønsker å gjøre karriere som ansatt i organisasjoner innen kunst- og kulturfeltet.

Et avvik fra den lineære karrieren er en såkalt Protevs karriere («protean career») etter den greske havguden Protevs (Protevs, 2019)¹. Her er det enkeltindividet, og ikke en organisasjon, som leder sin egen karriere. En slik karriere er motivert ut fra personens egne verdier, og er ikke styrt av forventninger fra andre (Porter, Woo & Tak, 2016). Karrieren kan bestå av ulike erfaringer fra utdanning og yrkesliv i ulike organisasjoner og kontekster. Den trenger ikke bare inkludere erfaringer fra det profesjonelle, betalte arbeidslivet, men også erfaringer fra privatlivet som frivillig arbeid og hobbyer (Mirvis & Hall, 1994).

Dette er relevant for mange innen kunst- og kulturfeltet som er selvstendig næringsdrivende eller frilansere. Mange som starter på studiet er allerede dette og vil gjerne bli bedre og mer profesjonelle i driften av sin egen virksomhet. Karriere her kan være å bygge opp en oppgaveportefølje med interessante arbeidsoppgaver som gir både kunstnerisk og økonomisk utbytte. De er såkalte porteføljearbeidere («portfolio workers» - Handy, 2012; Mallon, 1999). Dette betyr at man har en rekke ulike arbeidsoppgaver fra ulike oppdragsgivere over tid. En slik portefølje kan bestå av kun jobbing i egen virksomhet, men man kan i prinsippet kombinere både fast eller midlertidig ansettelse, være selvstendig næringsdrivende eller frilanser. Et eksempel er en musiker som kan ha fast stilling i kulturskolen i 50 % stilling, er dirigent i 20 % som selvstendig næringsdrivende, og er frilansmusiker i 30 %-stilling (Elstad & De Paoli, 2014, s. 213-214).

Ut fra dette kan vi stille følgende spørsmål:

Hvilke tilknytningsformer har KL-studentene etter endt studium? Har de faste jobber, eller driver de fleste egen virksomhet? Ønsker de som ikke har fast jobb, seg dette?

I hvilken grad kombinerer de ulike tilknytningsformer?

Er det sammenheng mellom ulike tilknytningsformer og tilfredshet med studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen?

¹ Protevs i engelsk språk har gitt adjektivet *protean* i betydningen «mangesidig», «skiftende», «ustadig», og har de positive konnotasjoner av fleksibilitet, allsidighet og smidighet (<https://no.wikipedia.org/wiki/Protevs>; lest 28.02.2019).

2.3 Lederansvar innen kunst- og kulturfeltet – mellom kunst og ledelse

Et viktig aspekt å vurdere i etterkant er om kandidatene faktisk har fått seg lederjobb i etterkant av studiet; i så fall hva slags jobber er dette? Kunst- og kulturfeltet er et sammensatt, heterogent felt med både kunstinstitusjoner, interesseorganisasjoner, festivaler, frie grupper og ensembler, og med et stort innslag av selvstendig næringsdrivende og frilansere. Vi vet ikke så mye om hvilke lederjobber som finnes her, men vi forventer at det er en stor variasjon i type lederjobber. I denne delen av undersøkelsen er det derfor valgt en mer eksplorerende tilnærming for å få frem mangfoldet av type lederjobber innen feltet som kulturledelsesstudentene kan få. Vi anvender en subjektiv definisjon som innebærer at de som spørres selv avgjør hva de legger i begrepet. Det kan da derfor i prinsippet innbefatte både uformell ledelse og formelt lederansvar, og også selvledelse som er ledelse uten å ha ansatte (Martinsen, 2004, s. 325-354). Mange av de som jobber i kunst- og kulturfeltet, skaper sine egne arbeidsplasser som selvstendig næringsdrivende og/eller frilansere, der mange bedriver nettopp selvledelse eller uformell ledelse i ulike prosjekter og nettverk. Ved å kombinere lederansvar med å be om presisering av stillingstittel, kan man få frem den subjektive oppfatning av hva en lederjobb her kan være.

De fleste definisjoner av ledelse vil innebefatte at man har ansvar for andre mennesker (se for eksempel Yukl, 2006, s. 3). Det trenger likevel ikke være slik, og det finnes lederjobber som medfører stor faglig ekspertise uten å ha ansvar for andre. Det er interessant i hvilken grad jobbene som kandidatene oppfatter som lederjobber oppfyller ordinære krav til formelle lederstillinger som personalansvar og budsjettansvar. Vi ønsker også vite om hvilket hierarkisk nivå lederjobbene er, og i hvilken grad man i hovedsak er kunst-/kulturfaglig leder, administrativ leder, eller kombinerer disse to.

Ut fra en tradisjonell, lineær karrieremodell vil det å få lederansvar være viktig for å kunne si at karrieren går bra. Siden disse har oppsøkt og gjennomført et kulturledelsesstudium, er det interessant å studere i hvilken grad de som følger den tradisjonelle karrieremodellen, faktisk er mer tilfredse enn de som ikke har lederjobber. Vi stiller altså følgende spørsmål:

I hvilken grad har studentene lederansvar etter studiet, og hva slags type jobber er dette?

I hvilken grad har de som sier de har lederansvar, budsjett- og personalansvar?

På hvilket hierarkisk nivå har de lederansvar?

Er de stort sett kunst-/kulturfaglige ledere, administrative ledere, eller kombinasjoner av disse to?

Er det sammenheng mellom lederansvar og tilfredshet med studiet, karrieren, og den totale jobbsituasjonen?

2.4 Profesjonell identitet

Å velge en etterutdanning innen ledelse etter å ha tatt en annen primærutdanning medfører sannsynligvis visse utfordringer knyttet til ens profesjonelle identitet. I dette tilfellet dreier det seg om å ha en primærutdanning innen kunst- og kulturellerelaterte fagområder, for så å studere fag tilknyttet ledelse. Grete Wennes beskriver dette som motsetningen mellom kunst og foretak, der kunsten idealtypisk står for blant annet nyskapning, estetisering og frihet, mens foretaket idealtypisk står for tradisjon, økonomisering, og institusjonalisering (Wennes, 2002, 2006).

Identitet er et komplekst fenomen og kan defineres på ulike måter. Ifølge Carroll & Levy (2008) sier det noe om hvordan mennesker oppfatter at de er eller ikke er, og det dreier seg om tilhørighet. Identitet er et uttrykk for det en person, gruppe eller organisasjon oppfatter seg selv som, eller hvordan de oppfattes av andre. Disse meningene, eller selvoppfatningene, kan være basert på sosiale roller og gruppedlemskap (sosial identitet) eller personlige egenskaper og trekk (Ibarra, 1999). Sosial identitet kan altså være knyttet til grupper som eksempelvis en profesjon, yrkesrolle eller organisasjon. Mens profesjonell identitet er den personlige identitetsdanningen som har med utøvelse av *yrkesrollen* å gjøre, er profesjonsidentitet en kollektiv identitet tilknyttet en profesjon (Heggen, 2008). En tenker seg at den profesjonelle selvoppfatningen kan endre seg gjennom tre hovedmekanismer: gjennom en sosialiseringssprosess (Fine, 1996; Hall, 1987), gjennom karriereutvikling og skifte av jobb (Ibarra, 1999; Nicholson, 1984), og gjennom såkalt identitetsarbeid. Her konstruerer individet aktivt sin identitet i ulike sosiale kontekster (Ibarra, 1999; Kärreman, Sveningsson & Alvesson, 2002; Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006).

Identitet er altså ikke noe som nødvendigvis er konstant, men som kan utvikle seg over tid. Videre kan et menneske ha ulike delidentiteter. En person kan for eksempel ha utviklet en

profesjonell identitet som billedkunstner, men kan gjennom utdanning og erfaring som leder etter hvert også utvikle en lederidentitet i betydningen av at en person inkluderer lederrollen som en del av sin selvforståelse (Waldman, Galvin, & Walumbwa, 2013).

Et interessant spørsmål er hva som skjer med utviklingen av den profesjonelle identiteten når man har gått gjennom en etterutdanning innen ledelse, og vil dette ha noen betydning for hvor tilfreds man er med karrieren i etterkant av studiet? En kan tenke seg ulike prosesser her. Kanskje blir man enda sikrere på sin opprinnelige profesjonelle identitet tilknyttet yrkesrollen som kunstner eller kulturarbeider i møtet med et nytt fagfelt. En kan altså tenke seg at ens opprinnelige yrkesrolle som kunstner eller kulturarbeider utgjør «inn-gruppen», mens ledere utgjør «utgruppen» som man ikke kan identifisere seg med (Tajfel & Turner, 2004). En vil dermed ikke utvikle noen sterk lederidentitet, og dette er heller ikke viktig for hvor tilfreds man er med karrieren. Det er fortsatt identiteten som kunstner eller kulturarbeider som er viktigst; også for hvor tilfreds man er med karrieren sin. En kan alternativt tenke seg at denne prosessen fører til identitetskonflikt. Denne kan være ekstra stor om man utøver såkalt hybridledelse i grenserollen mellom fagledelse og generell ledelse (Berg, Byrkjeflot & Kvåle, 2010; Kragh Jespersen, 2005; Llewellyn, 2001). En opplever da at det å være leder er i konflikt med en sterk identitet som kunstner eller kulturarbeider, og dermed lavere tilfredshet med karrieren. En alternativ prosess er at man ved å studere ledelse utvikler kompetanse og sosialiseres mot en lederidentitet, der man er i stand til å integrere lederidentiteten med det å være kunstner/kulturarbeider. Det å være leder blir dermed ikke sett på som å være en del av «ut-gruppen», men noe som kan integreres med å være kunstner eller kulturarbeider. Dermed er ikke det å ha en sterk lederidentitet i konflikt med den opprinnelige profesjonelle identiteten som kunstner eller kulturarbeider, og de med sterk lederidentitet vil oppleve høy grad av tilfredshet med karrieren.

De siste årenes satsning på kultur som næring har ført til diskusjon innen kunst- og kulturfeltet om hvorvidt en kunstner også kan være entreprenør. Særlig er diskursen om kunstens autonomi og økonomi sentral; aktualisert gjennom eksempelvis utredningen «Kunstens autonomi og kunstens økonomi» (Skarstein, 2015), der entreprenørskap har et eget kapittel. Mange kunstnere kan ha et anstrengt forhold til begrepet; de føler seg fremmedgjort og at det ikke hører hjemme innen kunstfeltet. Dette ble blant annet tydeliggjort i kunstnerorganisasjonenes høringssvar til nevnte utredning, der de uttrykker skepsis mot å se på kunstnere som entreprenører (Heian & Hjellbrekke, 2017, s. 418). I kunstnerundersøkelsen 2013 ble de også spurt om holdninger til dette, der kun 11,5 % rapporterte at «Jeg anser meg

selv som kunstner og entreprenør» (Heian et al., 2015, s. 93). En mer avansert klyngeanalyse viser at omtrent 7 % ser på seg selv som entreprenører som synes at kommersiell suksess er viktig, 19 % stiller seg negative til dette, mens flertallet er likegyldige eller nøytrale (Heian og Hjellbrekke, 2017). Utvalget her var kunstnerpopulasjonen i Norge, mens på KL-studiet er det også studenter med teoretisk og pedagogisk bakgrunn i tillegg til utøvende bakgrunn. I tillegg kan man tenke seg en viss selvseleksjon til et studium med markedsføring og entreprenørskap som et eget fag. Det er derfor interessant å studere i hvilken grad «entreprenør» er en del av KL-studentenes profesjonelle identitet etter endt studium.

Oppsummert stiller vi altså følgende spørsmål:

I hvilken grad er den profesjonelle identiteten som kunstner/kulturarbeider sterkere enn lederidentiteten etter å ha gjennomført kulturledelsesstudiet?

Er det slik at lederidentitet og identiteten som kunstner/kulturarbeider står i motsetning til hverandre, eller er de integrert hos KL-studentene?

Hvor viktig er den profesjonelle identiteten som entreprenør?

Er det sammenheng mellom den profesjonelle identiteten og tilfredshet med studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen?

2.5 Jobbverdier – mellom kunst og økonomi

Jobbverdier kan defineres på ulike måter og er her definert i tråd med det generelle verdibegrepet om hva et individ anser som viktig i en jobb (Kalleberg, 1977, s.129 i Dæhlen, 2008, s. 22). Ifølge Marianne Dæhlen (2008, s. 23) studerte Morris Rosenberg allerede på 1950-tallet collegestudenters jobbverdier og hva de ønsket seg i en fremtidig jobb (Rosenberg, 1957), og fant tre hovedtyper orienteringer: menneskeorientert, ytre belønningsorientering i form av god inntekt, status og prestisje, og selvutfoldelse i jobben i form av å være kreativ og å bruke sine evner og ferdigheter. Norske studier av ulike yrkesgrupper indikerer forskjeller mellom ulike utdanningstyper, der eksempelvis velferdsstatens yrker er mer altruistisk orientert, mens økonomer og ingeniører er mer ytre belønningsorientert i form av lønn og karriere (Hoel, 1995; Jensen & Aamodt, 2002; i Dæhlen & Abrahamsen, 2008). Videre viser en studie av lærer-, sykepleie-, fysioterapi-, journalist-, og ingeniørstudenter at altruisme er viktigere for de tre første utdanningene sammenlignet

med de to siste. Samtidig er en interessant jobb viktig for alle studentene (Dæhlen og Abrahamsen, 2008).

Det finnes mange forestillinger eller stereotyper om hva som kjennetegner en kunstner, og hva som kjennetegner en leder utdannet fra en handelshøyskole. I så måte skulle en nesten ikke tro at kunstnere og kulturarbeidere som ville søke et kulturledelsesstudium på en handelshøyskole. Men det viser seg at søknadstallene så langt har vært gode, og det kan være interessant å se noe nærmere på i hvilken grad disse stereotypene passer for KL-studentene.

Det er en lang tradisjon for å skille mellom kunst og økonomi innen både kulturøkonomi og sosiologi (Abbing, 2008; Bourdieu & Emanuel, 1996; Ginsburgh & Thorsby, 2006; Menger, 1999). Et ideal er at kunsten skal fungere uavhengig av den økonomiske sfæren; at den skal være autonom (Heian & Hellbrekke, 2017). Det vil typisk bygge på den romantiske kunstnermyten der den autonome og kreative personen setter kunsten foran alt annet. De vil altså ha et sterkt indre driv til å skape kunst (Jeffri og Thorsby, 1994). I så måte vil en kunne forvente at disse har en sterk indre orientering mot *selvutfoldelse* i form av muligheten til å være kreativ, og å bruke sine ferdigheter og evner. Videre vil vi legge til det å ha jobbauntonomi som et viktig moment for kunstnere. Tilsvarende motsatt vil stereotyper om en leder utdannet på en handelshøyskole være en person som er assosiert med den økonomiske sfæren og som er mer opptatt av *ytre belønninger* i form av materielle goder som høy inntekt, materiell sikkerhet og å gjøre karriere. Det er interessant å studere nærmere i hvilken grad jobbverdiene til kulturledelsesstudentene samsvarer med henholdsvis myter og stereotyper om kunstneren og økonomen? En kan jo tenke seg at de er en slags hybrid mellom disse to, eller vil vi se tendens mot henholdsvis selvutfoldelse eller ytre belønninger?

Det finnes publiserte studier av både kunststudenter og økonomistudenter i Norge. Begge undersøkelsene som refereres her, ble foretatt mens de fortsatt var studenter og er ikke helt ferske, slik at det er feilkilder når man bruker dem til å sammenligne mellom ulike grupper. Likevel kan de benyttes til å finne tentative funn som kan generere interessante hypoteser. Per Mangsets (2004) forskning på *kunststudenter* i Norge baserer seg i stor grad på StudData-I² som viser at å ha jobbauntonomi er svært viktig for billedkunststudenter, men ikke så viktig for studenter innen scenekunst (Mangset, 2004, s. 162). Videre viser studien at både billedkunststudenter og scenekunststudenter legger meget liten vekt på å få høy inntekt, mens

² StudData-1, fase 1 ble foretatt av studenter som begynte profesjonsutdanningen høsten 2000 av Senter for profesjonsstudier ved OsloMet.

dette er viktigere for arkitektstudenter. De vektlegger også i mindre grad sikkerhet enn gjennomsnittet i utvalget.

Det finnes videre studier av *økonomistudenter* som viser at de er mer materialistisk orienterte enn sosionomstudenter (Bang, 2002 i Dæhlen, 2008, s. 23). Samtidig viser en studie av 599 siviløkonomer ved NHH Bergen, Handelshøyskolen BI og Handelshøyskolen i Bodø at høy lønn ikke er viktigst men rangert som nummer 5 av 12. Her er jobbsikkerhet lite viktig og rangert som 11 av 12 (Gooderham, Nordhaug, Ringdal, & Birkelund, 2004). Den jobbverdien som er viktigst for de fleste grupper studenter, er interessante arbeidsoppgaver.

Disse studiene indikerer at stereotypier om kunstneren og økonomen bare delvis stemmer. Det er interessant å studere jobbverdiene til kulturledelsesstudentene nærmere, og se i hvilken grad ytre belønninger eller indre verdier som selvutfoldelse er viktige. Oppsummert er vi altså opptatt av følgende spørsmål:

Hvilke jobbverdier er viktige for kulturledelsesstudentene?

I hvilken grad er verdiene like eller forskjellige fra tidligere studier av kunststudenter og siviløkonomstudenter?

Er det samsvar mellom jobbverdier og faktisk jobbsituasjon?

2.6 Inntektsvilkår

I den tradisjonelle lineære karrieren er det å få høyere lønn et viktig kriterium for å ha lyktes. Samtidig vil mange kunstnere ha et ambivalent forhold til økonomi. Eksempelvis svarer studentene i StudData at høy inntekt er minst viktig når de skal vurdere jobb, mens en sikker jobb ansees som viktigere. For siviløkonomstudentene er inntekt nokså viktig ved at det er rangert som nummer 5 av 12, mens jobbsikkerhet er rangert som 11 av 12 og ansees som lite viktig. Dette kan komme av at arbeidsmarkedet til siviløkonomstudenter er godt, i motsetning til kunstnere/kulturarbeidere, der konkurransen er hard.

Levekårsundersøkelsen av kunstnere viser et gjennomgående stort tilbudsoverskudd, og mange har presset økonomi. Likevel var gjennomsnittsinntekten for en kunstner i fast jobb 546 000 kroner i 2013 og sammenlignbar med norsk gjennomsnittslønn. Denne var i 2013

469 200 kroner (Statistisk sentralbyrå, 2019)³. Da har en ikke kontrollert for faktorer som utdanning, kjønn, og bosted. Siden det kun var 17 % av kunstnerne som hadde fast jobb og de fleste var selvstendig næringsdrivende (59 %), så tjente disse langt dårligere med engjennomsnittsinntekt på 366 000 kroner i 2013 (Heian et al., 2015, s. 87). Dersom vi sammenligner med økonomene i samme årstall, så har de klart høyere lønn. Ifølge Econa, som organiserer økonomer i Norge, tjente disse i snitt 667 000 kroner i offentlig sektor og 872 000 i privat sektor i 2014 (Econa, 2019)⁴. Vi vil i vår analyse se nærmere på hvordan inntekstvilkårene er for kulturledelsesstudentene sammenlignet med kunstnere, økonomer, samt nordmenn flest.

Hvorvidt man er tilfreds med sin inntektssituasjon, trenger ikke nødvendigvis være avspeilet i absolutt lønnsnivå, men kan være relativt avhengig av konteksten man er i. Johannes Siegrist (1996) postulerte at det bør være et viss samsvar mellom den innsatsen man yter og de belønningene du får. Blir det ubalanse over tid, kan det føre til stress, utbrenthet og helseplager. Dette er særlig sannsynlig om du er meget engasjert i jobben din («overcommitment»), fordi du da er villig til å tåle og stå lengre i en vedvarende ubalanse. Hvorvidt du opplever ubalanse, kan være avhengig av hvem du sammenligner deg med. Såkalt likeverdsteori («Equity theory») postulerer at mennesker til enhver tid vurderer egeninnsats opp mot lønn og sammenligner dette med andres innsats og lønn (Mitchell & Larsson, 1988, s. 166). Opplevs dette som rettferdig? Et viktig moment er hvem man opplever som relevant å sammenligne seg med. Er det andre med like lang utdanning som deg selv, eller er det andre med tilsvarende utdanning som deg selv? Vi vil her altså også studere inntekt som et relativt fenomen, der man vurderer sin egen innsats sammenlignet med utbytte i seg selv, samt hvordan man vurderer dette sammenlignet med andre.

Vi vil altså stille følgende spørsmål tilknyttet inntekt:

Hvor gode er inntekstvilkårene for kulturledelsesstudentene sammenlignet med kunstnere, økonomer, samt nordmenn flest?

I hvilken grad er man tilfreds med karrieren og den total jobbsituasjonen når man ser på inntekten sammenliknet med sin egen innsats i jobben, samt når man sammenligner med andre med like *lang* utdanning eller lik *type* utdanning?

³ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar/2015-03-20>; lest 22.02.2019

⁴ <https://www.econa.no/lonnsstatistikken-for-2015>; lest 22.02.2019.

2.7 Samlet vurdering av studiet, karriere og totale jobbsituasjon

Vi vil avslutningsvis få en samlet evaluering av studiet og yrkesforløpet senere. Vi stiller her følgende spørsmål:

How satisfied are you with the study, and would you recommend others to start the study?

How satisfied are you with the study with regard to achieving important career-related goals?

How satisfied are you with your career, and would you do the same if you could start over again?

How satisfied are you with the overall job situation?

3. Metode

Studien bygger på en evaluering av fem årskull som fullførte kulturledelsesstudiet ved OsloMet i perioden 2012-2017. Studiet ble startet i 2011 der opptakskravene er at man skal ha fullført bachelorutdanning innen kunst- og kulturfaglige fagområder eller tilsvarende realkompetanse. Den kunst/kulturfaglige bakgrunnen kan enten være teoretisk (musikkvitenskap, litteraturvitenskap, kunsthistorie m.m.), utøvende (musikkhøgskole, kunsthøgskole m.m.), eller pedagogisk (faglærerutdanning i musikk/ dans/drama, kunst/design). Det er 30 studieplasser på studiet. I Vedlegg 1 er en nærmere beskrivelse av studentene i utvalget.

Datainnsamlingen ble foretatt i perioden 12.03-16.04.2018 via en spørreundersøkelse i Nettskjema til tidligere studenter⁵. 165 tidligere studenter ble kontaktet via e-post-adresser, med lenke til en anonym utfylling av spørreskjemaet. Det ble også lagt ut informasjon med lenke til surveyen på facebook-sidene til de fem kullene. Det kom inn i alt 78 svar på undersøkelsen. Vi satte videre et krav om at de måtte ha bestått minimum 5 av 6 kurs. Det var da 69 som hadde tatt hele studiet og 4 som hadde bestått 5 av 6 fag, det vil si totalt 73 respondenter.

Spørreskjemaet inneholdt en kombinasjon av lukkede og åpne spørsmål, med fokus på både evaluering av studiet samt hvordan det har gått med studentene videre i karrieren etter at de avsluttet studiet. I tillegg var det en rekke spørsmål om demografisk bakgrunn som kjønn, alder, utdanning, erfaring og kunstform. Siden vi tar for oss en liten sektor i samfunnet, er det begrenset med validerte måleinstrumenter for denne gruppen respondenter. I den grad det har vært mulig har vi brukt spørsmål fra eksisterende store nasjonale undersøkelser som StudData ved Senter for profesjonsstudier ved OsloMet for å måle jobbverdier og utvalgte bakgrunnsvariabler. Vi har også anvendt Kunstnerundersøkelsen 2013 ved Telemarksforskning i Bø (Heian et al, 2015) for å gruppere tilknytningsformer samt temavalg tilknyttet identitetene som kunstner og entreprenør. Det ble videre oversatt fra internasjonale studier enkeltspørsmål tilknyttet fenomenet karriereanker (Danziger, Rachman-Moore & Valency, 2008). Vi utviklet også egne skreddersydde spørsmål der det var hensiktsmessig.

⁵ Studien er godkjent av NSD Personvernombudet for forskning.

4. Resultater

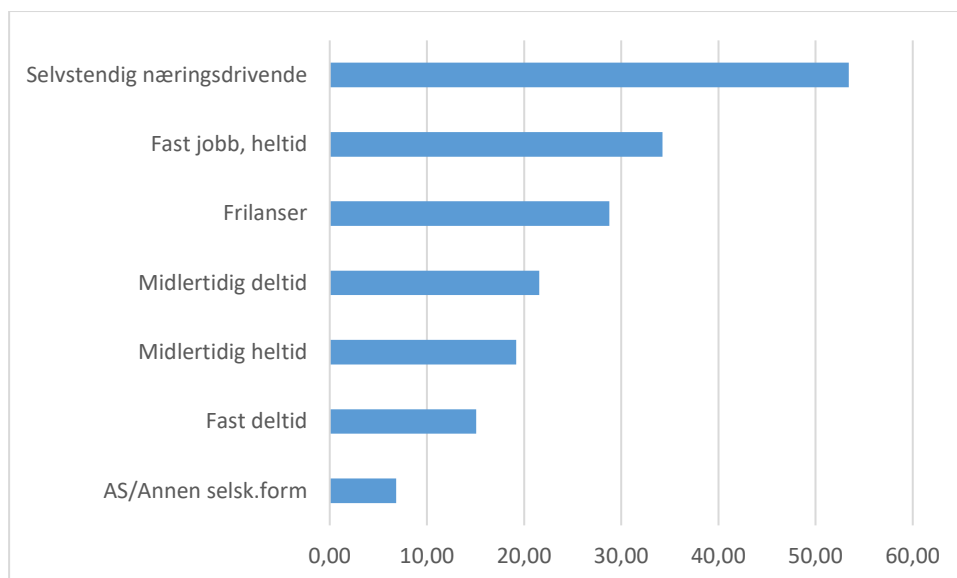
4.1 Om utvalget

I Vedlegg 1 er viktige egenskaper ved de som har svart på undersøkelsen listet opp. De fleste studentene har sin hovedbakgrunn innen performative kunstarter (musikk, dans, drama) etterfulgt av billedkunstfeltet i vid forstand (billedkunst/kunsthåndverk, design/arkitektur). En stor overvekt av respondentene er kvinner (81 %), og de fleste er i alderen 26-35 år. De fleste har bachelor (3-4 år) som sin høyeste utdanning (45 %), og 25 % har mastergrad/høyere grad i eksempelvis design, kunsthistorie, litteraturvitenskap, musikkvitenskap, dramaturgi, utøvende musikk, og 5-årig kunstakademistudium. Videre er årsstudiet høyeste utdanning for 29 %. Videre oppgir 37 % at de har sitt hovedområde fra høyere utdanning innen det utøvende feltet som kunstakademier og kunsthøgskoler. Noen færre oppgir teoretisk utdanning innen kunst/kultur (22 %) og pedagogisk bakgrunn innen kunst- og kulturfag (12 %). Et viktig spørsmål er om hvor representativt utvalget er siden det er 78 av de 165 studentene som ble kontaktet, som har svart på undersøkelsen. Vi har derfor også satt opp kjønn, alder og kunstbakgrunn for alle som har tatt studiet. Dette viser ikke noen vesentlige avvik unntatt at teater/dans/drama er noe overrepresentert i undersøkelsen (se Vedlegg 1).

4.2 Tilknytningsformer og de grenseløse karrierene

Nedenfor i Figur 4.2.1 er de ulike tilknytningsformene til studentene presentert.

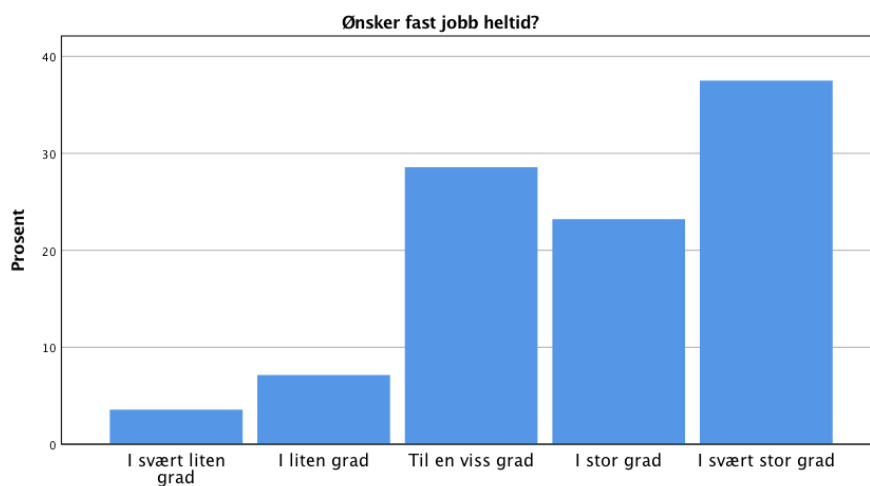
Figur 4.2.1 Oversikt over tilknytningsformer i % (n=73)



Vi ser at den vanligste tilknytningsformen er selvstendig næringsdrivende. Over halvparten (53 %) har denne tilknytningsformen (se også Tabell 1 i Vedlegg 2). Videre har bortimot en tredel (34 %) fast jobb. Mange er også frilansere der man er oppdragstaker og ikke ansatt lønsmottaker (29%). Aksjeselskap/andre selskapsformer der man har mer enn 20 % eierandel, er den minst vanlige tilknytningsformen.

Det ser altså ut til at det å drive egen virksomhet er svært vanlig for de som har gått på kulturledelsesstudiet. Samtidig har en av tre fast jobb. Et interessant spørsmål er i hvilken grad de som ikke har fast jobb ønsker seg dette.

Figur 4.2.2 I hvilken grad ønsker de seg fast jobb på heltid (n=56)



Av Figur 4.2.2 og Tabell 2 i Vedlegg 2 ser vi at om lag 60 % ønsker seg fast jobb heltid i «stor grad» eller «svært stor grad», og det er bare en av ti som ønsker seg fast jobb i «liten grad» eller i «svært liten grad». Dette betyr altså at en stor majoritet av de som ikke har fast jobb på heltid, faktisk ønsker seg dette. En mulig forklaring er at de fleste som er ferdige med studiet, er i alderen 26-40 år og i en fase av livet der mange etablerer seg med familie og økonomiske forpliktelser. Det kan også være at studiet tiltrekker seg studenter som i utgangspunktet tar studiet for å få seg fast jobb på heltid.

Er det slik at det er vanlig å kombinere ulike tilknytningsformer i en oppgaveportefølje? Om lag halvparten kombinerer ulike tilknytningsformer (Tabell 3, Vedlegg 2). Hele 22 % kombinerer to ulike tilknytningsformer, og 26 % kombinerer tre eller fire ulike tilknytningsformer. Dersom vi koder 3 eller flere tilknytningsformer som en hovedtilknytningsform, er den relative andelen med 3 eller flere tilknytningsformer 21,5 %. Dermed er andelen som kombinerer ulike tilknytningsformer mye større blant KL-studentene enn blant kunstnere som deltok i kunstnerundersøkelsen 2013, der bare 4 % rapporterte at de hadde tre eller flere tilknytningsformer som hovedtilknytningsform (Heian et al., 2015, s. 95; Tabell 4 i Vedlegg 2). Det å ha flere jobber samtidig er i tråd med forskning som indikerer at dette er svært utbredt for kunstnere (Ringstad, 2005, s. 205).

Tabell 4.2.1 En eller flere tilknytningsformer

Tilknytningsform	En tilknytningsform	To eller flere tilknytningsformer	Total n
Frilanser	2 (10 %)	19 (90 %)	21 (100 %)
Selvstendig næringsdrivende	5 (13 %)	34 (87 %)	39 (100 %)
Fast jobb heltid	17 (68 %)	8 (32 %)	25 (100 %)
Fast jobb deltid	1 (9 %)	11 (91 %)	22 (100 %)
Midlertidig jobb heltid	8 (57 %)	6 (43 %)	14 (100 %)
Midlertidig jobb deltid	2 (13 %)	13 (87 %)	15 (100 %)

I Tabell 4.2.1 ser vi at det som forventet er særlig frilansere, selvstendig næringsdrivende, fast ansatt deltid, samt midlertidig ansatt deltid som kombinerer flere tilknytningsformer. Det er imidlertid verdt å merke seg at også de med heltidsjobb – både fast og midlertidig – har en relativt stor andel som har mer enn en tilknytningsform. Dette indikerer en bransje med stor utbredelse av ulike tilknytningsformer, eller det vi kan kalle grenseløse karrierer.

Av Tabell 4.2.2 ser vi at den vanligste kombinasjonen er å være frilanser og selvstendig næringsdrivende samtidig. Selvstendig næringsdrivende kombineres også med midlertidig ansettelse og fast jobb deltid. Frilanser kombineres også i stor grad med fast jobb deltid. Vi ser altså at det er vanlig med ulike tilknytningsformer, der man kombinerer disse som til sammen utgjør den totale jobbsituasjonen. De har såkalte grenseløse karrierer, og mange har porteføljekarrierer.

Tabell 4.2.2 Korrelasjon mellom ulike tilknytningsformer

	Frilans	Selvst.	FastHel	FastDel	Midl.Hel	Midl.Del	Ant.tilkn.
Frilanser	1						
Selvst.næringsdr.	,41**	1					
Fast_Heltid	-,34**	-,32**	1				
Fast_Deltid	,24*	,34**	-,31**	1			
Midlertidig_Heltid	-,01	-,11	-,29*	-,21	1		
Midlertidig_Deltid	,20	,34**	-,37**	,07	-,08	1	
Antall tilkn.(dummy)#	,54**	,84**	-,24*	,36**	-,06	,39**	1

Bivariat korrelasjon; **= $p \geq .01$ (tosidig test); *= $p \geq .05$ (tosidig test) N= 72 (Listwise)

dummy: 1= flere tilknytningsformer; 0=en tilknytningsform

Kan vi se noen sammenheng mellom ulike tilknytningsformer og tilfredshet med studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen? Vi har undersøkt dette ved multippel regresjon som indikerer en positiv sammenheng mellom fast jobb og tilfredshet med både studiet, karrieren og jobbsituasjonen generelt (Tabell 5 i Vedlegg 2.) Videre er det en positiv sammenheng mellom å være selvstendig næringsdrivende og tilfredshet med studiet og karrieren, men ikke med den totale jobbsituasjonen. De fast ansatte deltid og heltid er mer tilfredse med den totale jobbsituasjonen, og en mulig forklaring er at dette er en mer trygg totalsituasjon sammenlignet med å være selvstendig næringsdrivende. Det er også en negativ sammenheng mellom å være midlertidig ansatt deltid og tilfredshet med studiet. Siden mange ønsker seg fast jobb på heltid, kan dette være en forklaring på lavere studietilfredshet.

4.2.1 Oppsummering av hovedfunn om tilknytningsformer

Den vanligste tilknytningsformen er selvstendig næringsdrivende (53 %) etterfulgt av fast jobb heltid (34 %). Av de som ikke har fast jobb heltid, ønsker om lag 60 % seg dette i «stor grad» eller «svært stor grad».

- (1) KL-studentene har i stor grad grenseløse karrierer eller såkalte porteføljekarrierer der de kombinerer en rekke ulike tilknytningsformer. Mens det var kun 4 % i kunstnerundersøkelsen som rapporterte tre eller flere som hovedtilknytningsformer, har 22 % av KL-studentene dette som hovedtilknytningsform. Hele 48 % av KL-studentene rapporterer at de kombinerer to eller flere tilknytningsformer. Den vanligste kombinasjonen er å være frilanser og selvstendig næringsdrivende samtidig,

men selvstendig næringsdrivende kombineres også ofte med midlertidig og fast ansettelse deltid. Frilanser kombineres også i stor grad med fast jobb deltid.

- (2) Det er en positiv sammenheng mellom fast jobb og tilfredshet med både studiet, karrieren og jobbsituasjonen generelt. Videre er de som er selvstendig næringsdrivende, tilfredse med studiet og karrieren.

4.3 Lederansvar innen kunst- og kulturfeltet

Det er interessant å studere hvordan studentene forstår begrepet lederansvar, og i hvilken grad de har budsjett- og/eller personalansvar.

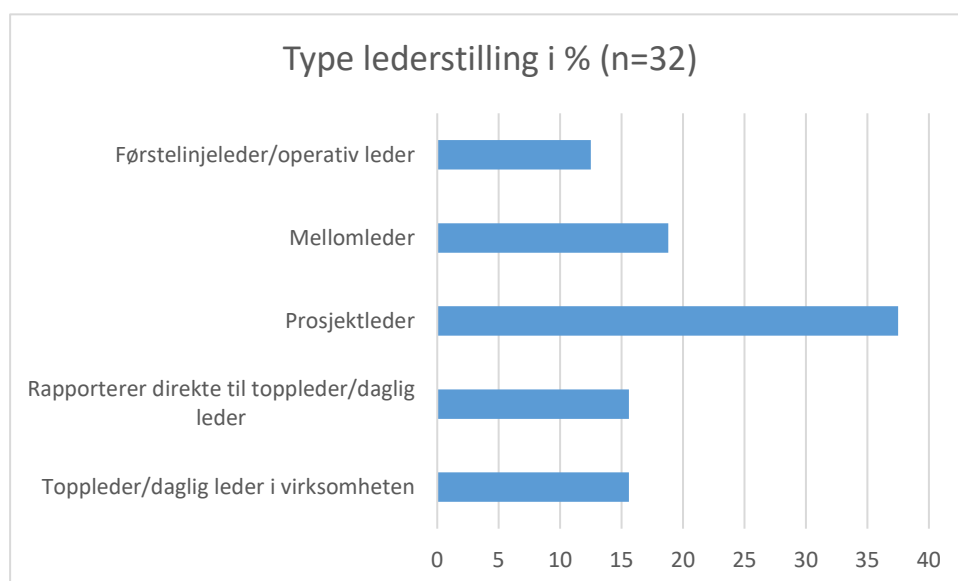
Tabell 4.3.1 Lederansvar

	Antall	Prosent	Prosent av de som har svart
Ja	32	43,8	45,7
Nei	38	52,1	54,3
Total	70	95,9	100,0
Ikke svart	3	4,1	
Total	73	100	

Vi ser at av de som har svart, oppgir nesten halvparten (46 %) at de har lederansvar. Det er interessant å se hvilke typer stillinger de med lederansvar har. Vi har latt dem definere stillingene selv og samkjørt dette med de som rapporterer lederansvar. Dette er listet opp i Tabell 10 i Vedlegg 2 og viser et mangfold av stillingstyper. Det er stillinger som signaliserer ledelse (avdelingsleder, assisterende leder, daglig leder, prosjektleder), stillinger som innebefatter konsulentittel og koordinatortittel, og det er stillinger som tyder på at de er leder i eget firma.

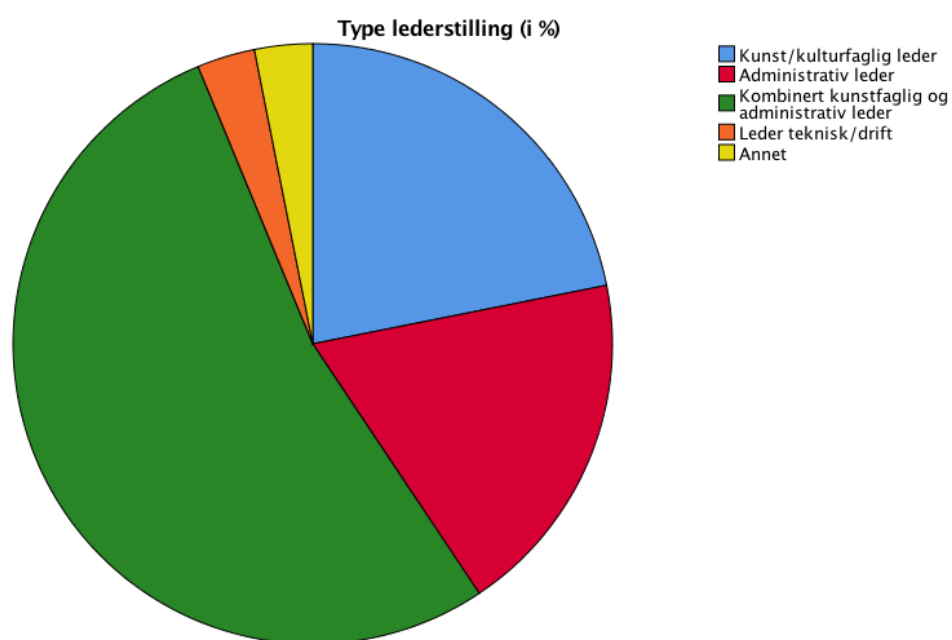
De ble videre spurt om hvilken type lederstilling de har i form av om de er kunstfaglige, administrative, kombinasjon av disse, eller tekniske lederstillinger. De ble også spurt om på hvilket hierarkisk nivå de har lederansvar.

Figur 4.3.1 Ledernivå hos de som har lederansvar i % (n=32)



De fleste av de som sier de har lederansvar, er prosjektledere (38 %), deretter mellomleder (19 %), og deretter likt mellom toppleder (16%) og rapporterer direkte til toppleder (16 %). Færrest er operative ledere/førstelinjeledere (13 %). Dersom vi ser på prosjektleder som en slags mellomlederstilling er over halvparten på dette nivået (57 %), mens 32 % er på det høyeste ledernivået (toppleder/rapporterer til toppleder) (se Tabell 4.3.1 og Tabell 8 i Vedlegg 2).

Figur 4.3.2 Type lederstilling i % (n=32)



Av Figur 4.3.2 ser vi at det er mest vanlig med stillinger der de kombinerer kunst/kulturfaglig ledelse med administrativ ledelse (53 %). Deretter er det 22 % som sier de er kunst-/kulturfaglige ledere, og 19 % er administrative ledere (se Tabell 9 i Vedlegg 2). Det vil si at for tre av fire en kunst-/kulturfaglig ledelse en del av lederjobben. Dette stemmer godt med bakgrunnen til studentene samt profilen på studiet, der alle har kunst/kulturfaglig bakgrunn. Gjennom studiet legges det vekt på å utvikle økonomisk-administrativ kompetanse anvendt på kunst- og kulturfeltet. Det avspeiler altså studiets tydelige profil om å rette seg mot studenter som har en sterk kunst- og kulturfaglig bakgrunn.

Det betyr at de som sier de har lederansvar, har dette på et relativt høyt nivå, og at de i stor grad kombinerer kunst-/kulturfaglig ledelse med administrativ ledelse. Det er imidlertid viktig å huske på at dette også innbefatter de som ikke har ansatte som selvstendig næringsdrivende og frilansere, og de kan ha definert seg som ledere og som toppledere i denne undersøkelsen.

Vi kan velge å bruke en smalere definisjon av ledelse, der vi knytter dette til å ha budsjett- og personalansvar. Det er 22 som svarer at de har økonomiansvar, 22 med personalansvar og 18 med både personal- og økonomiansvar (se Tabell 6 og 7 i Vedlegg 2). Det vil si at av de 32 som rapporterer å ha lederansvar, så har 69 % budsjettansvar, 69% personalansvar og 56 % har både personal- og økonomiansvar. Vi har listet opp i Tabell 11 i Vedlegg 2 hvilke egendefinerte stillingstyper dette gjelder for. Her ser vi at flertallet av stillingene indikerer direkte ledelsesansvar som prosjektleder, assisterende leder, avdelingsleder, daglig leder, mellomleder, studio manager, festivalsjef og arrangementsansvarlig. Samtidig er det fortsatt noen som har andre typer benevnelser som koordinator, kulturkonsulent, produsent og kulturell entreprenør.⁶

Vi har også her foretatt en multippel regresjon for å se om det er forskjell i tilfredshet for de med og uten lederansvar, der vi kontrollerer for alder, kjønn og om man har bakgrunn fra performativ kunst eller annen kunstform.

⁶Det er 6 respondenter som oppgir å ha lederansvar uten at de rapporterer å ha enten personal- eller budsjettansvar. Disse rapporterer følgende stillingstyper: administrasjonskonsulent, grafisk designer, lektor i kunsthøgskole (linjeleder), spesialkonsulent, visuell merchandiser og frivillig.

Tabell 4.3.3 Lederansvar og tilfredshet med studiet, karrieren og jobbsituasjonen. Lineær regresjon.

	Tilfredshet studiet	Tilfredshet karriere	Tilfredshet tot.jobbsit.
	beta	beta	beta
Lederansvar Dummy (1=leder; 0=annet)	,33**	,37**	,16
Alder	,03	,02	,06
Kjønn_Dummy (1=kvinne;0=mann)	,12	-,00	,02
Kunsform_Dummy (1=performativ;0=andre)	,05	-,14	-,07
Adj. R2	,08	,09	,04

† p < .10; * p < =.05; ** p < = .01; *** P < = .001; Standardiserte regresjonskoeffisienter (beta) er vist. N=69

Tabell 4.3.3 indikerer en positiv sammenheng mellom lederansvar og tilfredshet med både studiet og karrieren. Denne sammenhengen er svakere og ikke signifikant for lederansvar og tilfredshet med den totale jobbsituasjonen.

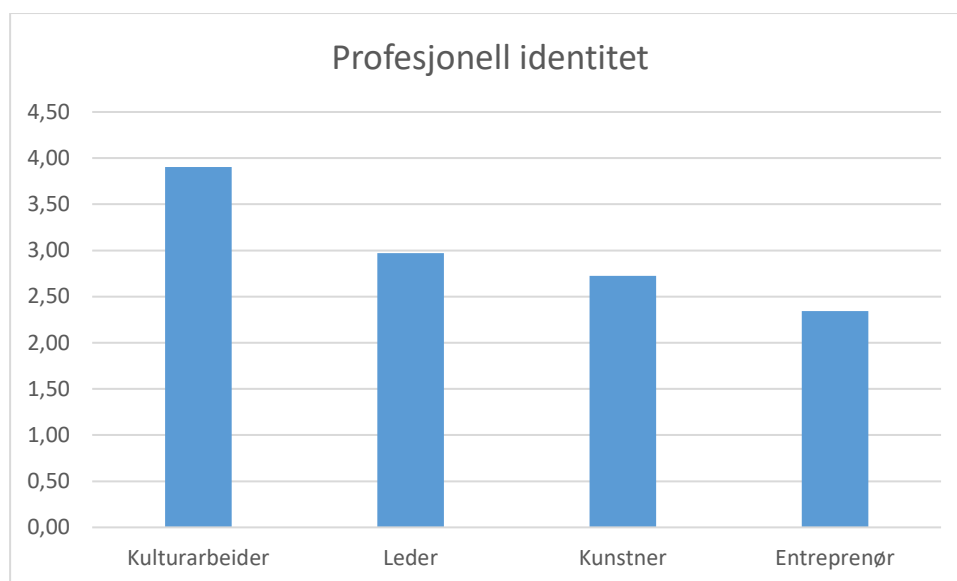
4.3.1 Oppsummering av hovedfunn om ledelse

- (1) Nesten halvparten (46 %) av KL-studentene oppgir å ha lederansvar. Dette er stillinger som signaliserer ledelse (avdelingsleder, assisterende leder, daglig leder, prosjektleder), stillinger som innebærer konsulenttittel og koordinatortittel, samt stillinger som tyder på at de leder seg selv i eget firma. Av de som rapporterer å ha lederansvar har 69 % budsjettansvar, 69% personalansvar og 56 % har både personal- og budsjettansvar.
- (2) Det er mest vanlig med stillinger der de kombinerer kunst-/kulturfaglig ledelse med administrativ ledelse (53 %). Deretter er det 22 % som sier de er kunst/kulturfaglig ledere, og 19 % er administrative ledere. Det vil si at for tre av fire er kunstfaglig ledelse en del av lederjobben.
- (3) De fleste som svarer at de har lederansvar, er prosjektledere (38 %), deretter mellomleder (19 %), og deretter likt mellom toppleder (16 %) og rapporterer direkte til toppleder (16 %).
- (4) Det er positiv sammenheng mellom lederansvar og tilfredshet med både studiet og karrieren.

4.4 Profesjonell identitet og karriere

Siden det er et krav å ha kunst-/kulturfaglig bakgrunn på minimum bachelornivå for å komme inn på studiet, er det rimelig å anta at studentene har etablert en relativ sterk identitet tilknyttet yrkesrollen som kunstner eller kulturarbeider før de starter på studiet. I løpet av årsstudiet i kulturledelse vil man studere fag for å kvalifisere seg innen ledelse og å bli mer profesjonell i driften av egen virksomhet. Det er interessant å se hvilken identitet som er sterkest etter at de har gjennomført kulturledelsesstudiet, og om det er forskjell i karrieretilfredshet for de ulike identitetene. I Tabell 4.4.2 er de ulike identitetene tilknyttet yrkesroller listet opp, der vi har spurt «I hvilken grad mener du yrkesrollen nedenfor stemmer med hvordan du vanligvis ser på deg selv?»

Figur 4.4.1. Profesjonell identitet tilknyttet ulike yrkesroller. Gjennomsnitt (n=73)



1=svært uenig; 5 = svært enig

I hvilken grad er den profesjonelle identiteten som kunstner/kulturarbeider sterkere enn lederidentiteten etter å ha gjennomført kulturledelsesstudiet? På den ene siden er «kulturarbeider» helt klart viktigst, mens «leder» er noe viktigere enn «kunstner». I så måte indikerer dette at leder er en viktig delidentitet for de som har gjennomført kulturledelsesstudiet. At «kunstner» scorer lavere, kan delvis forklares med at

kunstnerbegrepet kan oppfattes som mer eksklusivt enn kulturarbeiderbegrepet⁷. Likevel er det en betydelig lavere andel som svarer «kunstner» her sammenlignet med kunstnerundersøkelsen 2013 der hele 75,7 % anser seg som kunstnere eller utøvere av kunstnerisk yrke (Heian et al., 2015, s. 93). Her var imidlertid ikke kulturarbeider noe alternativ, og en målte ikke grader av ulike identiteter, men binært der man krysset av eller ikke. Samtidig har KL-studentene en mer sammensatt bakgrunn, der man rekruttere både fra utøvende, pedagogiske og teoretiske studier.

Vi ser at «entreprenør» scorer lavest, noe som ikke er overraskende dersom vi ser på kunstnerundersøkelsen 2013 som indikerer at det er få kunstnere som identifiserer seg med begrepet. Likevel er forskjellen mellom «entreprenør» og «kunstner» overraskende liten (gj.snitt kunstner=2,73; gj.snitt entreprenør= 2,34) (se Tabell 13a i Vedlegg 2). KL-studentene har entreprenørskap og markedsføring som et eget fag, og de kan ha fått et mer positivt syn på begrepet etter å ha gjennomført studiet. En kan også tenke seg en viss selvseleksjon til studiet, og de som går på studiet, er mer positivt innstilt til både ledelsesbegrepet og entreprenørbegrepet enn de som ikke søker et slikt studium. Vi har ikke data for deres oppfatninger på forhånd, men vi har data fra de som gikk i kullene 2016-2019 og hva de mente da de nettopp hadde startet opp på studiet (se Tabell 13b i Vedlegg 2). Også her er «kulturarbeider» viktigst, mens «kunstner» ansees som viktigere enn leder. «Entreprenør» får også her laveste gjennomsnittsverdi. Det ser ut som at kunstneridentiteten er blitt mindre viktig etter studiet, lederidentiteten er på omtrent samme nivå, men rangert høyere etter studiet, mens entreprenør er noe lavere etter studiet. Siden utvalgene ikke er identiske, er det usikkerhet i disse sammenligningene.

Et spørsmål vi stilte, var i hvilken grad lederidentiteten og fagidentiteten som kunster/kulturarbeider står i motsetning til hverandre, eller om de er integrert hos KL-studentene. I Tabell 14 i Vedlegg 2 kan vi se en positiv signifikant korrelasjon mellom «leder» og identitet som «kulturarbeider» og «kunstner». Dette indikerer at de ikke står i motsetning til hverandre. Det ser heller ut til at de til en viss grad kan integreres – det vil si at du kan se på deg selv både som kunster/kulturarbeider og leder samtidig. Siden nesten halvparten rapporterer at de har lederansvar, vil mange av KL-studentene også ha erfaring med ledelse i sin jobbsituasjon.

⁷ Diskusjon om definisjoner og hva det vil si å være en kunstner, er for omfattende til at vi vil gå nærmere inn på dette i denne rapporten.

Ikke overraskende er det stor korrelasjon mellom «leder» og «entreprenør», mens kanskje noe mer overraskende er at korrelasjonen mellom kunstner og kulturarbeider ikke er særlig stor. Videre er «kunstner» og «entreprenør» signifikant korrelert. Dette funnet er noe overraskende om en sammenligner funnene i kunstnerundersøkelsen 2013 der kun 11,5 % oppfattet seg som kunstner og entreprenør (Heian et al., 2015, s. 93). De hadde som sagt ikke *ulik grad* av identiteter som valgmulighet i spørreskjemaet, men krysset enten av eller ikke (binær variabel), slik at funnene ikke er direkte sammenlignbare. Dersom vi krysskjører svarene til KL-studentene for «kunstner» og «entreprenør», så har 20 respondenter (28 %) svart at de «til en viss grad», «i stor grad» eller «i svært stor grad» er enige i at de ser seg selv både som «kunstner» og «entreprenør» (se Tabell 15 i Vedlegg 2). Det ser altså ut til at de som går på KL-studiet har et mindre motsetningsfylt forhold til entreprenørbegrepet enn kunstnerne i undersøkelsen fra 2013. En mulig forklaring er at de har søkt seg til et studium hvor entreprenørskap er en del av det faglige innholdet, og at det er en selvseleksjon til studiet.

Vi ser også at det er en sammenheng mellom profesjonell identitet og tilknytningsform, der kunstner- og lederidentitet skiller seg ut med signifikante funn (se Tabell 14 i Vedlegg 2). Det er negativ sammenheng mellom kunstneridentitet og fast jobb heltid, og positiv sammenheng mellom kunstneridentitet og fast jobb deltid. Tilsvarende motsatt er det positiv sammenheng mellom lederidentitet og fast jobb heltid, og negativ sammenheng mellom lederidentitet og midlertidig jobb deltid.

En kan også tenke seg at det er systematiske forskjeller mellom fra hvilken kunstform man har sin bakgrunn og profesjonell identitet. Siden det er såpass få respondenter i de ulike kunstformene, har vi gruppert fagbakgrunnene i fire kategorier: musikk, teater/dans/drama, billedkunst/kunsthåndverk/design/arkitektur og litteratur/TV/Film/div. Her viser analyser at det er signifikante forskjeller kun for kunstneridentitet (se Tabell 16 i Vedlegg 2). Det er altså respondentene innen de performative kunstartene musikk (gj.snitt = 3,21) og teater/dans/drama (gj.snitt = 3,00) som har høyest grad av kunstneridentitet. De som er lavest på kunstneridentitet, er de innen litteratur/TV/Film/div. (gj.snitt=1,64). Det kanskje litt overraskende at visuell kunst (billedkunst/kunsthåndverk/ design/arkitektur) har lavere gjennomsnitt (gj.snitt=2,74) enn de performative kunstartene⁸.

⁸ En mulig forklaring er at det er stor variasjon innen de ulike hovedkategoriene. Når vi kjører ANOVA der vi beholder de ulike kunstformene uten å gruppere dem sammen, viser dette stor grad av variasjon innen det visuelle feltet. Kunsthåndverk og billedkunst skårer høyere enn design og arkitektur, som ligger lavt på kunstneridentitet. Det er også variasjon innen teater/dans/drama, der dans skårer høyere sammenlignet med teater/drama. Samtidig er det for enkelte kunstformer så få svar at det representerer betydelig usikkerhet i analysen når man ikke grupperer dem i større kategorier.

Er det så noen sammenheng mellom de ulike profesjonelle identitetene og hvor tilfredse de er med studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen?

Tabell 4.4.1 Profesjonell identitet og tilfredshet. Lineær regresjon

	Tilfredshet studiet (n=72) beta	Tilfredshet karriere (n=72) beta	Tilfredshet tot.jobbsit. (n=71) beta
Kunstner (a)	-,22†	-,50***	-,24†
Kulturarbeider (a)	-,05	,08	,12
Leder (a)	,47***	,41***	,50***
Entreprenør (a)	-,14	,25*	-,07
Alder	,06	,03	,02
Kjønn (1=kvinne; 0=mann)	,03	-,09	-,12
Kunstform (1=performativ; 0=annet)	,14	,00	-,03
Adj. R2	,14	,33	,18

† p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** P < .001; Standardiserte regresjonskoeffisienter (beta) er vist.

- (a) Kunstner, kulturarbeider, leder og entreprenør er målt på følgende måte:
«I hvilken grad mener du yrkesrollen nedenfor stemmer med hvordan du vanligvis ser på deg selv?»
(1=svært uenig; 5 = svært enig).

I Tabell 4.4.1 ser vi at profesjonsidentitet fanger opp nokså stor grad av variasjon i tilfredshet. Det er et tydelig mønster, der de som har en sterk *lederidentitet*, er gjennomgående mer tilfredse både med studiet, karrieren og sin totale jobbsituasjon. Samtidig er det gjennomgående negative sammenhenger mellom *kunstneridentitet* og tilfredshet.

Hvorfor de med kunstneridentitet er mindre tilfredse med studiet enn de med lederidentitet, kan ha ulike, mulige forklaringer. En mulig tolkning er at studiet er mer tilpasset de som har tydelige lederambisjoner og som utvikler en sterk lederidentitet i løpet av studiet, og at de derfor er mer tilfredse. Det ser altså ikke ut til at disse opplever en identitetskonflikt mellom å være utdannet primært fra kunst- og kulturfeltet, og samtidig kunne ha en lederidentitet. Som en med sterk lederidentitet sier i et åpent spørsmål om deres jobbsituasjon:

«Alt er veldig bra nå, men det har tatt lang tid å komme hit. Kulturledelsesstudiet hjalp på totalen for å komme dit.»

Vi ser også at de med kunstneridentitet i mindre grad får fast jobb på heltid, mens dette er motsatt for de med lederidentitet (se Tabell 14 i Vedlegg 2). Dermed kan de være mindre

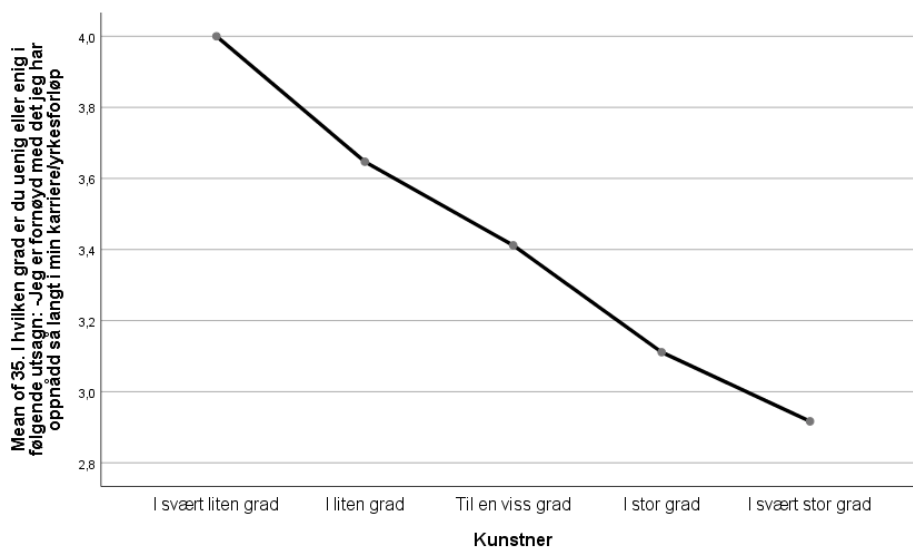
tilfredse ved at de ikke har oppnådd fast jobb heltid til tross for at de gjennomførte KL-studiet. Som to studenter med sterk kunstneridentitet sier i det åpne spørsmålet om deres jobbsituasjon:

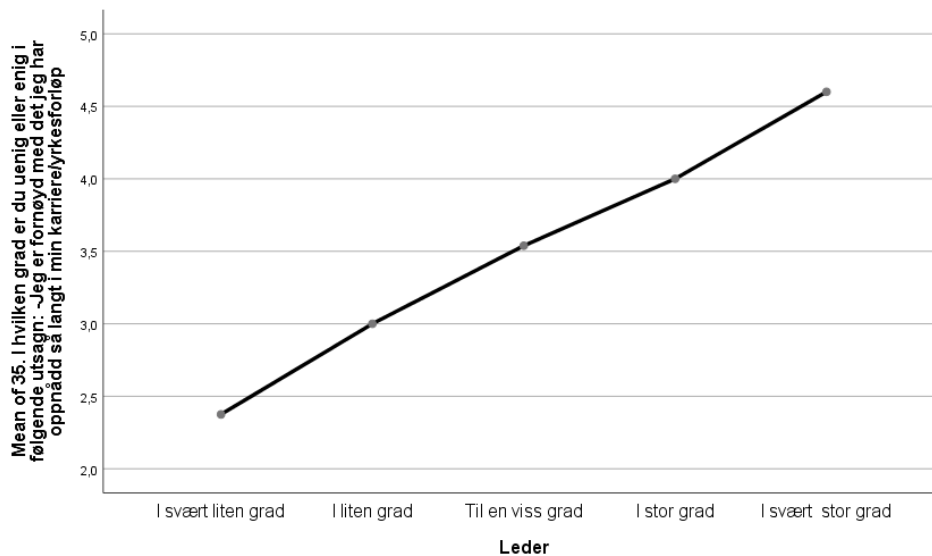
«Lei av nederlag i jobbsøking grunna at vi manglar praksis. Vil ha stabil inntekt og bruke utdanninga mi.»

«Likte studiet, men skulle ønske at det hadde vært flere jobber innenfor feltet.»

Vi ser også fra Tabell 4.4.1 at forskjellen mellom kunstnere og ledere er ekstra tydelig for tilfredshet med karrieren, med en signifikant, negativ sammenheng for kunstneridentitet og signifikant, positiv sammenheng med lederidentitet. I figuren nedenfor har vi fremstilt sammenhengene mellom karrieretilfredshet og kunstner-/leder-identitet grafisk ut fra de bivariate relasjonene.

Figur 4.4.2 Bivariate sammenhenger mellom identitet som kunstner, leder og karrieretilfredshet (n=73). Gjennomsnitt.





En kunne også tenke seg at dette har noe med hvor tilfredse de er med inntektssituasjonen sin; både faktisk lønnsnivå men også om en synes en får den lønna en fortjener ut fra egen innsats, eller når en sammenligner seg med andre. Det er ingen signifikante sammenhenger for faktisk lønnsnivå (se Tabell 17 i Vedlegg 2). Det er derimot signifikant, positiv sammenheng mellom kunstneridentitet og at man opplever å tjene gjennomgående dårligere enn de med *like lang utdanning*. Videre opplever de med lederidentitet at de ikke tjener dårligere enn de med *samme type utdanning* som dem selv.

4.4.1 Oppsummering av hovedfunn om profesjonell identitet

- (1) Den mest utbredte profesjonelle identiteten er «kulturarbeider», etterfulgt av «leder» og «kunstner». Den profesjonelle identiteten som kulturarbeider er altså viktigere enn lederidentiteten, mens kunstneridentiteten er mindre utbredt enn lederidentiteten. Dette kan komme av at «kunstner» blir ansett som noe eksklusivt, og at man derfor i større grad kan se på seg selv som «kulturarbeider». Studiet rekrutterer også bredere enn bare fra utøvende kunstutdanninger.
- (2) Lederidentitet og fagidentitet som kunster/kulturarbeider står ikke i motsetning til hverandre, der vi finner positive signifikante korrelasjoner mellom «leder» og «kulturarbeider» og «leder» og «kunstner». Det ser heller ut til at de til en viss grad kan integreres – det vil si at du kan se på deg selv både som kunster, kulturarbeider og leder samtidig.

- (3) Som forventet er «entreprenør» den minst utbredte identiteten. 28 % har svart at de «til en viss grad», «i stor grad» eller «i svært stor grad» er enige i at de ser seg selv både som «kunstner» og «entreprenør». Dette indikerer at de i større grad kan se på seg selv som både «kunstner» og «entreprenør» sammenlignet med i utvalget i kunstnerundersøkelsen 2013 (Heian et al, 2015).
- (4) Det er som forventet stor korrelasjon mellom «leder» og «entreprenør», men kanskje noe mer overraskende er korrelasjonen mellom “kunstner” og “kulturarbeider” ikke signifikant.
- (5) Det er mindre sannsynlig å ha en kunstneridentitet når du har fast jobb heltid, men mer sannsynlig når du har fast jobb deltid. Tilsvarende motsatt er det mer sannsynlig å ha en lederidentitet med fast jobb heltid og mindre sannsynlig at du er midlertidig ansatt på deltid.
- (6) Det er et gjennomgående skille mellom de som identifiserer seg som “kunstner” eller “leder” og tilfredshet. Det er positiv sammenheng mellom profesjonell identitet som leder og tilfredshet med både studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen. Tilsvarende motsatt er det negativ sammenheng mellom kunstneridentitet og tilfredshet med både studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen. En mulig forklaring er at de som har en profesjonell identitet som leder, i større grad har fast jobb, har lederansvar, og er mer tilfredse med inntektssituasjonen sin. De med stor grad av kunstneridentitet har i større grad deltidsjobb og er mindre tilfredse med sin inntektssituasjon når de sammenligner seg med andre med like lang utdanning.

4.5 Jobbverdier – mellom kunst og økonomi

Nedenfor vises hvilke jobbverdier som er viktigst for KL-studentene, og dermed i hvilken grad indre verdier i form av selvtutfoldelse er viktigere enn de ytre belønningsorienterte verdiene⁹.

Tabell 4.5.1 Oversikt over jobbverdier i rangert rekkefølge

	N	Min.	Maxi	Gj.snitt	St.avvik
Interessante arbeidsoppgaver	71	2	5	4,65	,59
Gir økonomisk trygghet	72	3	5	4,28	,59
Gir deg muligheter til å bruke fagkompetansen din*	72	2	5	4,22	,81
Mulighet for å være kreativ og nyskapende	72	2	5	4,18	,88
Gir god sikkerhet mot arbeidsløshet	72	2	5	4,00	,84
Muligheter for å arbeide selvstendig	72	2	5	3,99	,96
Gode muligheter for å avansere/karrieremuligheter	72	1	5	3,62	,88
Høy inntekt	72	2	5	3,44	,67
Valid N (listwise)	71				

1= ikke viktig i det hele tatt; 5 = svært viktig.

*Fagkompetanse er her kompetanse innen det fagfeltet du har din hovedbakgrunn (f.eks. dans, musikk, teater, design, arkitektur, billedkunst, litteratur, pedagogikk m.m.)

Tabell 4.5.1 indikerer at de ytre belønningsverdiene er mindre viktige enn indre verdier i form av selvtutfoldelse. I likhet med både siviløkonom- og kunststudenter er *interessante arbeidsoppgaver* viktigst (Mangset, 2004, s. 162; Gooderham et al., 2004). Dette gjelder også for andre studentgrupper som lærere, fysioterapeuter, sykepleiere, journalister, ingeniører, kommunaløkonomer, arkitekter, scenekunstnere og billedkunstnere (Mangset 2004, Dæhlen & Abrahamsen, 2008). I så måte er KL-studentene lik andre studenter; en interessant jobb ansees som svært viktig.

Videre verdsettes andre selvtutfoldelsesverdier høyt, som det å ha muligheter til å anvende sin kunstfaglige kompetanse og å være kreativ og nyskapende. I så måte ser det ut til at det kunstfaglige fortsatt er viktig selv om mange har eller ønsker seg lederjobb. Vi har også analysert om de med lederansvar faktisk oppfatter at det å bruke fagkompetansen sin er mindre viktig enn for de uten lederansvar. De med lederansvar oppfatter faktisk at det er

⁹ Vi vil her sammenligne med Per Mangsets (2004) studie av kunststudenter i Norge basert på StudData-I samt Paul Gooderham med kollegers studie av 599 siviløkonomer ved NHH Bergen, Handelshøyskolen BI, og Handelshøyskolen i Bodø (Gooderham et al., 2004). Siden dette er eldre studier og ikke har helt identisk spørreskjema, må diskusjonen ansees som tentativ og egnet til å stille nye spørsmål og hypoteser.

viktigere (gjennomsnitt = 4,31) å få brukt sin fagkompetanse enn det de uten lederansvar gjør (gjennomsnitt = 4,16). Denne forskjellen er ikke statistisk signifikant, men vi kan likevel konkludere med at lederansvar ikke fortrenger viktigheten av å anvende den kunstfaglige kompetansen.¹⁰

Å ha jobbautonomi kunne en kanskje forvente seg var viktigere (snitt=3,99). Dette er nesten likt med nivået som siviløkonomistudenter oppgir (gj.snitt= 4,01; Gooderham et al., 2004.). Blant kunststudentene er det en stor variasjon mellom billedkunstnere, scenekunstutøver og arkitekter, der 60 % av scenekunstnere oppgir dette som svært viktig for dem, mens bare 15 % blant billedkunstnere oppgir dette som svært viktig (Mangset, 2004, s.162). Dette er ikke så rart når man tenker på jobbenes innhold, der billedkunstnere i stor grad jobber alene på et atelier, mens scenekunstnere jobber mye sammen med andre i produksjoner. Dermed vil disse kunstformene rekruttere studenter (selv-seleksjon) med ulike verdier. Blant KL-studenter oppgir 35 % at å ha jobbautonomi er svært viktig (se Tabell 18b i Vedlegg 2), og de ligger i så måte midt mellom scenekunst- og billedkunststudenter. De er nokså nær bibliotekarer og arkitektstudenter, der 30 % oppgir å ha jobbautonomi som svært viktig.

Av de ytre belønningsverdiene er *høy inntekt den minst viktige*. Dette er også helt i tråd med studdataundersøkelsen (Stud-data1), der høy inntekt totalt sett er minst viktig for alle i undersøkelsen (10 % mener det er svært viktig). Likevel avviker ingeniørstudenter (25 %) og kommunaløkonomer (23 %) fra resten ved at de mener inntekt er viktigere, mens scenekunstnere og billedkunstnere anser det som mindre viktig enn andre. Bare 4 % innen scenekunst og 2 % innen billedkunst anser dette som svært viktig. Blant KL-studenter oppgir kun 3 % at inntekt er svært viktig (se Tabell 18c i Vedlegg 2). I studien av siviløkonomer er høy inntekt ansett som mer viktig, med gjennomsnitt på 4,16, sammenlignet med gjennomsnittet til KL-studentene på 3,44. Det ser derfor ut som at KL-studentene er *mer lik andre kunststudenter enn økonomer med hensyn til hvor viktig høy inntekt er*. Dette kan forklares med at de har sin hovedbakgrunn som studenter innen kunst og kulturfag.

Selv om ikke høy inntekt ansees som viktig, ansees *økonomisk trygghet som meget viktig*. Dette kan tyde på at de som har søkt dette studiet, har ønske om en mer fast tilknytning til arbeidslivet og dermed mer forutsigbar økonomi. Dette samsvarer godt med funnet om at mange i utvalget ønsker seg fast jobb (se avsnitt 4.2). Det kan altså se ut som at det er en selv-seleksjon til studiet med studenter som ønsker seg en mer trygg økonomisk situasjon. Kunst-

¹⁰ Her definert som kompetanse innen det fagfeltet de har sin hovedbakgrunn, som f.eks dans, musikk, teater, design, arkitektur, billedkunst, litteratur, pedagogikk m.m.

og kulturfeltet er preget av høy konkurranse om de faste jobbene, og et slikt studium kan dermed øke mulighetene for å oppnå dette.

Økonomisk trygghet er ikke direkte målt i de andre to undersøkelsene vi sammenligner med; derimot er det blitt spurt om sikkerhet mot arbeidsløshet, og denne ansees som nokså viktig (gj.snitt=4,00). Siviløkonomstudentene ble spurt om viktigheten av jobbsikkerhet, og denne er noe lavere her (gj.snitt=3,83). Dette kan forklares med at siviløkonomstudenter har et mye bedre arbeidsmarked enn de som skal få seg jobb innen kunst- og kulturfeltet, og derfor sannsynligvis har mindre grunn til å frykte arbeidsledighet.

Det er hele 31 % blant KL-studentene som sier at sikkerhet mot arbeidsledighet er svært viktig for dem (se Tabell 18a i Vedlegg 2), mens i StudData er det bare 10 % innen billedkunst, 19 % innen scenekunst og 27 % av arkitektstudentene som oppgir sikker jobb som svært viktig. For hele utvalget i Studdata oppgir i snitt 49 % at en sikker jobb er svært viktig ¹¹. KL-studenter ligger altså over billedkunst- og scenekunststudentene og nær arkitektstudentene, men under gjennomsnittet for hele utvalget for viktigheten av jobbsikkerhet.

De ble også spurt om i hvilken grad de samme egenskapene kjennetegner deres nåværende arbeidssituasjon.

Tabell 4.5.3 Kjennetegn ved nåværende arbeidssituasjon (rangert rekkefølge) og verdier

Jobbverdier	n	Min.	Max.	Gj.snitt jobb(a)	Gj.snitt verdi(b)	Diff. (c)
... gir muligheter for å arbeide selvstendig	71	1	5	4,20	3,99	0,21
... gir interessante arbeidsoppgaver	71	1	5	4,00	4,65	-0,65
...gir mulighet for å være kreativ og nyskapende	71	1	5	3,75	4,18	-0,43
...gir deg muligheter til å bruke fagkompetansen din*	68	1	5	3,60	4,22	-0,62
...gir økonomisk trygghet	71	1	5	3,52	4,28	-0,76
... gir god sikkerhet mot arbeidsløshet	70	1	5	3,34	4,00	-0,66
... gir gode muligheter for avansere/karrieremuligheter	70	1	5	3,09	3,62	-0,53
...gir høy inntekt	71	1	5	2,62	3,44	-0,82

(a) Gjennomsnitt egenskaper nåværende jobb. Spørsmålsformulering egenskaper nåværende jobb: «I hvilken grad vil du si at din nåværende arbeidssituasjon... (1=Ikke i det hele tatt; 5 = I svært stor grad)

(b) Gjennomsnitt jobbverdi. Spørsmålsformulering jobbverdier: «Hvor viktig er følgende elementer for deg når du vurderer jobbmuligheter i ditt yrkesforløp/karriere?» (1= ikke viktig i det hele tatt; 5 = svært viktig).

(c) Differansen: a-b

¹¹ Dette inkluderer utdanninger til å bli lærer, helse/sosialfag, journalist, ingeniør, bibliotekar, kommunaløkonom, arkitekt, scenekunstner, og billedkunstner.

Fra Tabell 4.5.3 ser vi et helt tydelig mønster ved at egenskaper ved jobben som bygger på selvutfoldelse i form av å ha jobbautonomi, interessant jobb, kreativitet og å anvende fagkompetanse, scorer gjennomgående høyere enn egenskaper bygget på ytre belønningsorientering som økonomisk trygghet, sikkerhet mot arbeidsløshet, karrieremuligheter og høy inntekt. Dette er konsistent med tidligere forskning på kunstneres arbeidssituasjon, ved at de har et høyt indre driv, «et kall», og kunst for kunstens skyld (Jeffri & Throsby, 1994; Ringstad, 2005, s.203). Dette tilsvarer jobber som skårer høyt på selvutfoldelsesverdier som interessant og kreativ jobb, jobbautonomi, og å bruke sin kunstfaglige kompetanse. Samtidig kjennetegnes deres arbeidssituasjon av vedvarende tilbudsoverskudd av kunstnere med lav inntekt, økonomisk utrygghet, risiko for arbeidsløshet, samt begrensede karrieremuligheter (Menger, 1999; Steiner & Schneider). Dette tilsvarer de ytre jobbverdiene.

Med unntak av å ha jobbautonomi vurderes egenskaper ved jobben noe lavere enn gjennomsnittet for de samme jobbverdiene. Dette avviket er høyest for høy inntekt og økonomisk trygghet; noe som indikerer at de økonomiske betingelsene for KL-studentene tydelig ikke samsvarer mellom det de ser på som ønskelig ut fra sine verdier.

4.5.1 Oppsummering av hovedfunn for jobbverdier

- (1) De ytre belønningsverdiene er mindre viktige enn indre verdier i form av selvutfoldelse. Både siviløkonom- og kunststudenter ansees det å ha en *interessant jobb* som aller viktigst. I så måte er KL-studentene lik andre studenter. Både *kreativitet og å anvende sin fagkompetanse* ansees som viktig, og de som har lederansvar, er noe mer opptatt av å anvende fagkompetansen sin enn de uten lederansvar. Samtidig ser vi at selv om de i liten grad er opptatt av *høy inntekt*, ansees *økonomisk trygghet* som meget viktig. Drømmen er altså ikke å bli rik, men å ha en interessant, kreativ jobb der man får brukt sin kunst- og kulturfaglige kompetanse og samtidig har en økonomi som er solid nok til å føle økonomisk trygghet.
- (2) Når vi sammenligner med siviløkonomstudenter og kunststudenter, så er KL-studentene mer lik andre kunststudenter enn siviløkonomer med hensyn til hvor viktig høy inntekt er. KL-studentene er også mer opptatt av jobbsikkerhet enn både siviløkonomstudenter og kunststudenter. Forklaringen på dette kan ha ulike årsaker. Siviløkonomstudenter har et gjennomgående bedre arbeidsmarked enn KL-studenter

og er derfor sannsynligvis mindre bekymret for å bli arbeidsledig hvis de mister jobben. Videre kan en tenke seg at studiet tiltrekker seg mennesker med kunst- og kulturfaglig bakgrunn som ønsker seg en mer forutsigbar jobbsituasjon sammenlignet med de som ikke begynner på studiet. De avviker lite fra andre studenter når det gjelder viktigheten av jobbautonomi.

- (3) Egenskaper ved jobben som bygger på selvutfoldelse i form av å ha jobbautonomi, interessant jobb, kreativitet og å anvende fagkompetanse scorer gjennomgående høyere enn egenskaper bygget på ytre belønningsorientering som økonomisk trygghet, sikkerhet mot arbeidsløshet, karrieremuligheter og høy inntekt. Dette er helt i tråd med tidligere forskning på kunstneres arbeidssituasjon.
- (4) Når vi sammenligner faktisk arbeidssituasjon med verdier så er avviket høyest for høy inntekt og økonomisk trygghet. Dette indikerer at de økonomiske betingelsene for KL-studentene ikke samsvarer med det de ser på som ønskelig ut fra sine verdier.

4.6 Jobbverdier og profesjonell identitet

Det er interessant å studere nærmere om profesjonell identitet henger sammen med hvilke jobbverdier man har. Er det slik at kunstner- og kulturarbeideridentitet samvarierer med selvutfoldelse i jobben som å ha jobbautonomi, kreativitet og fagkompetanse, mens mer ytre belønningsorienterte verdier som høy inntekt, karriere/avansementsmuligheter korrelerer med leder- og entreprenøridentitet? Siden KL-studiet fokuserer både på å bli mer profesjonell som leder og å drive egen virksomhet, er også viktigheten av å få lederansvar eller å starte egen virksomhet inkludert her.

Tabell 4.6.1 Bivariat korrelasjon mellom profesjonell identitet og verdier

	Gj.snitt (SD)	Kunstner	Kult. arb.	Leder	Entreprenør	Kreativ	Autonomi	Fagkomp.	Inntekt	Karriere	Lederans.	Starte selv
Kunstner (1)	2,74 (1,42)	1										
Kulturarbeider	3,94 (1,15)	,12	1									
Leder	3,00 (1,10)	,22†	,27*	1								
Entreprenør	2,36 (1,22)	,34**	-,09	,44**	1							
Kreativ/nyskap. (2)	4,20 (0,88)	,31**	,04	,08	,19	1						
Autonomi i jobben	3,99 (0,97)	,12	,05	,28*	,31**	,31**	1					
Bruke kunstfagl. komp.	4,23 (0,82)	,31**	,21†	,31*	,21†	,36**	,19	1				
Høy inntekt	3,46 (0,65)	-,06	,13	,26*	,12	,02	,22	,05	1			
Karriere/avansere	3,63 (0,89)	-,03	,09	,12	-,02	,08	,23	-,00	,32**	1		
Lederansvar	3,31 (0,94)	,04	,34**	,56**	,17	-,10	,31**	,17	,38**	,18	1	
Starte egen virksomhet	2,40 (1,04)	,26*	-,08	,08	,50**	,13	,34**	,30*	,10	-,14	,21†	1

** . Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå (2-sidig). * . Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå (2-sidig).

† . Korrelasjonen er signifikant på 0.10 nivå (2-sidig). N=70 (Listwise)

(1) Spørsmålsformulering profesjonell identitet: «I hvilken grad mener du yrkesrollen nedenfor stemmer med hvordan du vanligvis ser på deg selv?» ((1=svært uenig; 5 = svært enig).

(2) Spørsmålsformulering jobbverdier: «Hvor viktig er følgende elementer for deg når du vurderer jobbmuligheter i ditt yrkesforløp/karriere?» (1= ikke viktig i det hele tatt; 5 = svært viktig).

Tabell 4.6.1 viser at kunstneridentitet er signifikant korrelert med entreprenøridentitet, kreativ/nyskapende, å anvende sin kunstfaglige kompetanse, samt å starte egen virksomhet. Det ser altså ut til å «kunstneren» er opptatt av selvutfoldelse i jobben selv om det å ha jobbautonomi ikke er signifikant. Videre har de en del til felles med entreprenøren og verdien av å starte egen virksomhet. For «entreprenøren» er det selvsagt enda viktigere å starte egen virksomhet, og samtidig er autonomi i jobben meget viktig. *I så måte har kunstneren og entreprenøren mye til felles*, og er ikke så forskjellig som tidligere studier har indikert. Dette kan ha noe med måten en har målt begrepene på, der både spørsmålsformuleringene og antall svaralternativer i kunstnerundersøkelsen 2013 (Heian et al., 2015) er forskjellig fra vår undersøkelse.

«Kulturarbeideren» viser seg å ha en annen profil ved at den er signifikant korrelert med profesjonsidentiteten «leder», samt jobbverdien ønske om å ha lederansvar. Dette er kanskje litt overraskende da en kunne tenke seg at «kunstner» og «kulturarbeider» skulle være mest

overlappende. Slik er det altså ikke; de som identifiserer seg som *kulturarbeidere*, overlapper mest med ledelse som identitet og verdi.

Som forventet er «lederen» mer opptatt av ytre belønning i form av høy inntekt. I tillegg er de med denne identiteten også opptatt av selvutfoldelse i jobben som å ha jobbautoomi og å bruke sin kunstfaglige kompetanse. De som identifiserer seg som «leder» identifiserer seg også som «entreprenør». I likhet med «lederen» er det å ha jobbautoomi viktig for «entreprenøren».

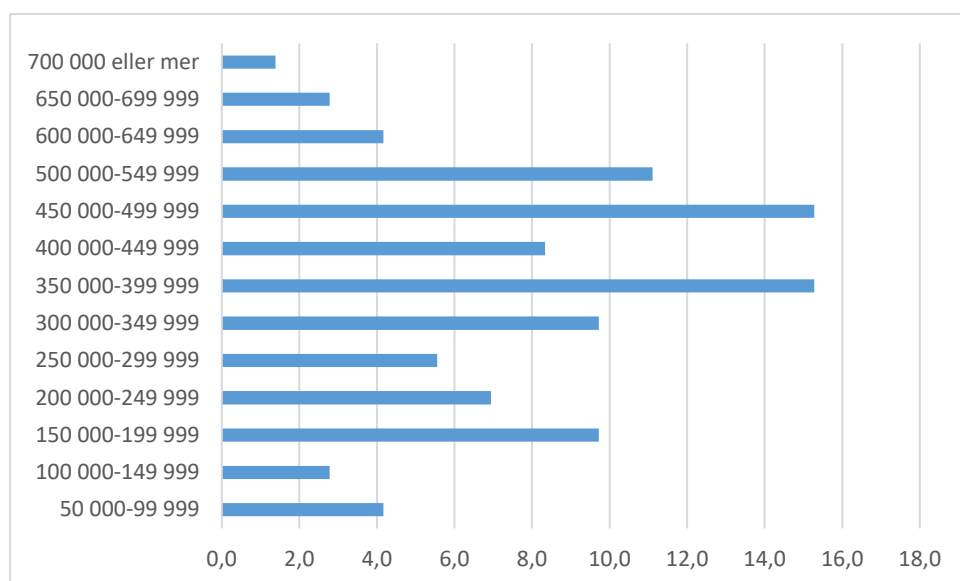
4.6.1 Oppsummering av hovedfunn om jobbverdier og profesjonell identitet

- (1) «Kunstner» korrelerer med jobbverdiene kreativ/nyskapende, å anvende sin kunstfaglige kompetanse, samt å starte egen virksomhet. Det ser altså ut til at «kunstneren» er opptatt av selvutfoldelse i jobben. Videre har de til felles med «entreprenøren» verdien av å starte egen virksomhet.
- (2) «Kulturarbeideren» viser seg å ha en annen profil ved at den kanskje litt overraskende ikke korrelerer signifikant med «kunstneren», men korrelerer med både ledelse som identitet og lederansvar som verdi.
- (3) «Lederen» er mer opptatt av ytre belønning i form av høy inntekt. I tillegg er de opptatt av selvutfoldelse i jobben som å ha jobbautoomi og å bruke sin kunstfaglige kompetanse. De er også opptatt av lederansvar som verdi.
- (4) «Entreprenøren» kjennetegnes ved selvutfoldelsesverdiene kreativ, nyskapende og å anvende sin fagkompetanse, samt viktigheten av å starte egne virksomhet.

4.7 Inntektsvilkår

Vi har sett av foregående avsnitt at det ikke er viktig med høy inntekt som jobbverdi, men at økonomisk trygghet er viktig. Samtidig er det negativt avvik mellom disse jobbverdiene og vurdering av faktisk arbeidssituasjon. Hva sier de selv om sin faktiske inntekt?

Figur 4.7.1 Fordeling av total bruttoinntekt i kroner. Prosentvis fordeling i 2017 (n=69)



Figur 4.7.1 viser at flest oppgir en inntekt på mellom 450.000-499.99. Medianinntekten er mellom 400.000-449.999 kroner, og gjennomsnittsinntekten på 8.11, det vil si i intervallet 400.000-449.000 kroner. Vi ba respondentene oppgi total bruttoinntekt i intervaller fordi vi antok at ikke alle hadde nøyaktige tall for dette. Likevel spurte vi også om å oppgi brutto lønnsinntekt (avrundet til nærmeste 10 000), brutto næringsinntekt (avrundet til nærmeste 10 000) og andre inntekter (avrundet til nærmeste 10 000). Det var mange som ikke svarte på alle spørsmålene, slik at tallene har usikkerhet ved seg¹². Likevel viser disse at snittene er 360 903 kroner (brutto lønnsinntekt), 63 811 kroner (brutto næringsinntekt) og 15 453 kroner (annen inntekt) – til sammen 440 167 kroner. Vi ser dermed et godt samsvar mellom dette og median og gjennomsnittsinntekt, noe som tyder på at vi har et nokså godt anslag for en gjennomsnittlig inntekt for KL-studentene. De som er fast ansatt heltid, har signifikant høyere

¹² Det var henholdsvis 36 studenter (brutto lønnsinntekt), 36 studenter (brutto næringsinntekt) og 32 studenter (annen inntekt) som svarte på disse spørsmålene.

lønn enn andre. Mens de som er midlertidig ansatt deltid, har signifikant mindre lønn ut fra bivariat analyse (se Tabell 20 i Vedlegg 2).

Inntekt henger sammen med hvor mye de jobber, og gjennomsnittlig arbeidstid er 39 arbeidstimer i uka der medianen er 40 timer, og flest oppgir å arbeide enten 38 timer (n=15) eller 40 timer (n=15). De jobber altså ikke så veldig mye mer enn det som er vanlig i norsk arbeidsliv.

Hvor bra man oppfatter at denne inntekten er, vil også være *avhengig av hvem man sammenligner seg med*. Dersom vi ser på studien av kunstneres arbeids- og inntektsvilkår fra 2013, så var gjennomsnittlig totalinntekt for kunstnere med fast arbeid 546 000 kroner, for selvstendig næringsdrivende 366 000 kroner, og 438 000 kroner for frilansere (Heian et al., 2015, s. 87). Dersom vi krysskjører inntekt med fast jobb heltid, får vi et gjennomsnitt på 9,44 og median på 10 (mellom 500 000-549 999 kroner) for de i fast jobb heltid. For midlertidig ansatt heltid er gjennomsnitt på 8,69 og median på 10. For selvstendig næringsdrivende er gjennomsnitt 7,89 og median på 8 (400.000-449.999 kroner), mens frilansere har gjennomsnitt på 7,86 og median på 8 (400.000-449.999 kroner) (se Tabell 20 i Vedlegg 2). Det kan altså se ut som om de avviker i liten grad fra resultatet fra kunstnerundersøkelsen. KL-studentene kommer riktignok noe dårligere ut for de i fast stilling og noe bedre ut for selvstendig næringsdrivende. Det er imidlertid mulige feilkilde her, fordi det er flere KL-studenter som har tre eller flere tilknytningsformer samtidig (26 %) sammenlignet med respondentene i kunstnerundersøkelsen (4 %). Det er også fire års forskjell i tidspunkt for de to undersøkelsene.

Hvis vi sammenligner med lønningene med økonomer, vil kulturledelsesstudentene komme nokså dårlig ut. Ifølge Econa som organiserer økonomer i Norge, var grunnlønnen til en økonom i offentlig sektor 690 000 kroner og 838 000 kroner i privat sektor (Econa, 2019)¹³.

Om vi sammenligner med gjennomsnittslønna i Norge, så tjente nordmenn i snitt 531 720 kroner i 2017 (Statistisk sentralbyrå, 2019)¹⁴. I så måte tjener KL-studentene dårligere enn folk flest i Norge. Dersom vi ser kun på de som er i heltidsjobb enten fast eller midlertidig, så kommer de litt bedre ut. Tar vi utgangspunkt i gjennomsnittsinntekt, så er denne i snitt 9.44 for fast ansatt heltid og 8.69 for midlertidig ansatt heltid – det vil si i intervallet 450 000-499 999 kroner. Dersom vi ser på medianinntekten så er den 10 for begge gruppene; det vil si i

¹³ <https://www.econa.no/lonnsstatistikken-2017-er-klar> (lest 07.03.2019)

¹⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar> (lest 07.03.2019)

intervallet 500 000-549 999 kroner (se Tabell 20 i Vedlegg 2). Dersom vi tar utgangspunkt i gjennomsnittslønna, ligger altså KL-studentene noe under gjennomsnittslønna i Norge samt under de som var fast ansatt i kunstnerundersøkelsen. Om vi ser på median lønn, så ligger de omtrent på nivå med gjennomsnittslønna til kunstnerne med fast jobb i kunstnerundersøkelsen samt med gjennomsnittslønna i Norge.

Uansett er det usikkerhet i en slik sammenligning fordi det er en rekke feilkilder knyttet til hva man egentlig måler, at man ikke måler til akkurat samme tid, nøyaktighet i respondentenes svar, samt at man ikke har kontrollert for blant annet kjønn, alder, antall års erfaring, sektor, stillingsnivå, bonuslønn, utdanning og kunstform.

I hvilken grad KL-studentene er tilfredse med lønna, er trolig avhengig av hvem de sammenligner seg med, eller om de kun sammenligner med egne prestasjoner.

Tabell 4.7.1 Inntekt og sammenligning med seg selv og andre

	N	Min.	Max.	Gj.snitt	Std. avvik
Hvis jeg sammenligner meg med andre i samfunnet som har like lang utdanning som meg, tjener jeg gjennomgående dårligere enn dem	72	1	5	4,03	1,01
Hvis jeg sammenligner meg med andre som har samme type utdanning som meg, tjener jeg gjennomgående dårligere enn dem	71	1	5	2,85	1,09
Sett i forhold til min innsats og mine prestasjoner får jeg den lønnen jeg fortjener for jobben jeg gjør	71	1	5	2,56	1,19

1=svært uenig; 5 = svært enig

Fra Tabell 4.7.1 ser vi at KL-studentene er klar over at de tjener dårligere enn andre som har *like lang utdanning* som dem. 45 % av KL-studentene har utdanning på bachelornivå og 25 % på masternivå. Samtidig mener de at de ikke tjener dårligere enn de med *samme type utdanning* som dem. Likevel synes de ikke at de får den lønna de fortjener ut fra sin innsats og prestasjoner.

Vi har også analysert om den profesjonelle identiteten har betydning for inntektsnivået og den relative tilfredsheten med inntektssituasjonen (se Tabell 17 i Vedlegg 2). Vi finner små utslag ved at de med kunstneridentitet i større grad opplever at de tjener dårligere enn de med *like lang utdanning*, mens de med lederidentitet opplever at de *ikke* tjener dårligere enn de med *samme type utdanning*.

For ytterligere analyser av betydningen av hvem man sammenligner seg med, har vi analysert hvor viktig faktisk inntektsnivå er for tilfredshet sammenlignet med de relative inntektsmålene. I Tabell 4.7.2 ser vi at hverken brutto inntekt eller de relative inntektsmålene har betydning for tilfredsheten med studiet. Inntektsnivå har heller ikke betydning for karrieretfredshet. Tidligere KL-studenter som opplever at de tjener dårligere enn de som har *samme type utdanning*, er imidlertid mindre tilfredse med karrieren og den totale jobbsituasjonen. Dette kan tyde på at de tar et utdanningsvalg der de lever greit med de økonomiske konsekvensene dersom de ikke taper på dette relativt sett sammenlignet med de som tar samme type utdanning.

Tabell 4.7.2 Inntekt og tilfredshet med studiet, karrieren, og den totale jobbsituasjonen. Lineær regresjon

	Tilfredshet studiet (n=69)	Tilfredshet karriere (n=69)	Tilfredshet tot.jobbsit. (n=68)
	beta	beta	beta
Inntekt (brutto)	,09	,07	,36**
Innsats/lønn egenvurd. (a)	-,06	,07	,19
Inntekt sammelignet like lang utdanning (b)	-,10	-,12	,17
Inntekt sammenlignet samme type utdanning (c)	-,15	-,25 [†]	-,28*
Alder	,04	,06	,05
Kjønn (1=kvinne; 0=mann)	,14	-,00	-,01
Kunstform (1=performativ; 0=annet)	,08	-,14	-,13
Adj. R2	-,03	,09	,23

[†] p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** P < .001; Standardiserte regresjonskoeffisienter (beta) er vist.

- (a) Spørsmål: «Sett i forhold til min innsats og mine prestasjoner får jeg den lønnen jeg fortjener for jobben jeg gjør.» (1= helt uenig; 5 = helt enig)
- (b) Spørsmål: «Hvis jeg sammenligner meg med andre i samfunnet som har *like lang utdanning* som meg, tjener jeg gjennomgående dårligere enn dem.» (1= helt uenig; 5 = helt enig)
- (c) Spørsmål: «Hvis jeg sammenligner meg med andre som har *samme type utdanning* som meg, tjener jeg gjennomgående dårligere enn dem.» (1= helt uenig; 5 = helt enig)

For tilfredshet med den totale jobbsituasjonen har også brutto inntekt betydning, mens den er ikke viktig for karrieretfredshet. Når man studerer jobbtfredshet, så skiller man gjerne mellom globale mål for jobbtfredshet og mål på delelementer ved en jobb (Hackman & Oldham, 1975; Mathiesen, 2016). Eksempel på slike delelementer er selve jobben, kolleger, ledelse, belønningssystemer, karriere og avansementsmuligheter. En mulig tolkning av dette

er at karriere bare er et delelement av den totale jobbsituasjonen. Dersom man ser på karrieren isolert sett, så har altså ikke inntektsnivået så mye å si – det blir først viktig når man sammenligner med de med samme type utdanning. Dersom man ser på helheten i jobbsituasjonen derimot, så vil denne sannsynligvis inkludere flere forhold enn det rent karrieremessige. Dette kan være andre egenskaper ved selve jobben, men det kan også være velferdsmessige forhold utenfor jobben, som at man opplever generell økonomisk usikkerhet, og at dette er særlig viktig når man skal etablere seg som ung voksen. Mange KL-studenter er nettopp i en slik fase. I en slik situasjon kan også absolutt inntektsnivå være viktig.

4.7.1 Oppsummering av hovedfunn om inntektsvilkår

- (1) Alt i alt er KL-studentenes inntektsvilkår bra dersom man sammenligner med andre kunstnere, men de tjener noe dårligere enn nordmenn flest og mye mindre enn siviløkonomer. Lønna varierer avhengig av tilknytningsform, der de med fast jobb heltid tjener mest, mens midlertidig ansatte deltid tjener minst. De jobber om lag like mye som en vanlig arbeidsuke med et selvrapportert snitt på 39 timer i uka.
- (2) Det ser ut til at inntektsnivået har betydning for tilfredsheten med den totale jobbsituasjonen, men ikke for karrieretfredshet. Dette er et interessant funn som bør følges opp i videre forskning. Vi ser også at det er sammenligningen med de som har *samme type utdanning* som er viktig for både karrieretfredshet og totaltilfredshet med jobbsituasjonen.

4.8 Samlet vurdering av studiet, karriere og totale jobbsituasjon

Til slutt har vi analysert noen overordnede forhold tilknyttet studiet og yrkesforløpet senere. De aller fleste (84 %) vil anbefale andre å ta studiet (se Tabell 25, Vedlegg 2), og Tabell 4.8.1 indikerer at de har generell høy studietilfredshet (gjennomsnitt=4.03; skala 1-5).

Tabell 4.8.1 Tilfredshet med studiet

	N	Min.	Max.	Gj.snitt	St.av.
SVAR T AV ALLE					
Hvis du i ettertid skulle gi en samlet vurdering av kulturledelsesstudiet ved HiOA. hvor fornøyd vil du si at du er?	73	1	5	4,03	,69
Gitt deg mer følelse av mestring i jobbsammenheng	71	1	5	3,51	,96
Bedret din evnet til å løse problemer og utfordringer i jobbsammenheng	71	1	5	3,45	,891
Gitt deg nye jobbmuligheter	73	1	5	3,12	1,25
Forbedret yrkeskarrieren din	71	1	5	3,15	1,24
Gitt deg bedre lønns/inntektsutvikling	72	1	5	2,54	1,23
Utvidet ditt profesjonelle nettverk	71	1	5	3,11	1,01
SVART BARE AV SELVST. NÆRINGSDR./ FRILANSERE/AS					
Gjort deg mer profesjonell i driften av egen virksomhet	44	2	5	3,41	,87
Gitt deg høyere totalinntekter	42	1	5	2,36	,93
Gitt deg høyere markedsinntekter	38	1	4	2,13	,84
Gitt deg flere kunstneriske/kunstrelaterte oppdrag	43	1	5	2,37	1,00
Gitt deg oppdrag i andre næringer	43	1	4	2,30	,97
SVART BARE AV FAST/MIDL. ANSATT HELTID/DELTID					
Bidratt til at du har fått fast/midlertidig ansettelse i en organisasjon	57	1	5	2,89	1,42
Bidratt til å bedre dine karrieremuligheter i organisasjonen	54	1	5	2,98	1,25

For totaltilfredshet: 1= svært misfornøyd; 2=misfornøyd; 3= hverken fornøyd eller misfornøyd; 4= fornøyd; 5 = svært fornøyd
Alle andre spørsmål: 1= ingen grad; 2= liten grad; 3= noen grad; 4= stor grad; 5 = svært stor grad

Vi ser at de i størst grad har erfart at studiet har bidratt til *mestring og å løse problemer og utfordringer i jobben*, og gjort dem *mer profesjonelle i driften av egen virksomhet*. De har altså blitt tryggere på at de mestrer og håndterer utfordrende jobbsituasjoner, enten de er ansatt eller driver for seg selv. Mestringstro (“self-efficacy”) refererer til om man tror på sin egen evne til å mobilisere motivasjon, kognitive ressurser og handlinger som er nødvendig for å håndtere krav i en situasjon (Bandura, 1982). Slik mestringstro er viktig for hvor godt en person yter i jobben sin (Stajokovic & Luthans, 1998). Å utvikle mestringstro og

profesjonalitet er noe man kan oppnå gjennom et studium uavhengig av hvordan arbeidsmarkedet ser ut i etterkant.

Studiet har derimot i noe *mindre grad bidratt til å få høyere inntekter og flere inntektsmuligheter og oppdrag*. Denne typen effekter er avhengig av konkurranse- og inntektssituasjonen i kunst- og kultursektoren, som generelt har et vedvarende tilbudsoverskudd av kunstnere, og med et inntektsnivå som er lavere enn i mange andre sektorer. Dette funnet tyder altså på at KL-studentene går ut i et tøft jobbmarked med hensyn til å generere inntekter og oppdrag.

Likevel opplever de at studiet til en viss grad er nyttig for å få inntekter og oppdragsmuligheter. De som er selvstendig næringsdrivende/frilansere/i AS, opplever at studiet har bidratt noe til høyere totalinntekter, der 36 % rapportere dette i «noen grad», «stor grad» eller «svært stor grad» (se Tabell 26, Vedlegg 2). Videre oppgir 51 % at studiet i «noen grad», «stor grad» eller «svært stor grad» har bidratt til flere oppdrag i andre næringer, 44 % at det har bidratt til flere kunst-/kunstrelaterte oppdrag, og 37 % at det har bidratt til høyere markedsinntekter¹⁵.

I tillegg til mestring og profesjonalisering erfarer de at studiet har bidratt til nye jobbmuligheter, karrieremuligheter og utvidet profesjonelt nettverk. 73 % rapporterer at studiet i «noen grad», «stor grad» eller «svært stor grad» har bidratt til *nye jobbmuligheter*, og 75 % sier at studiet i «noen grad», «stor grad» eller «svært stor grad» har bidratt til å *forbedre karrieremulighetene deres* (se Tabell 26, Vedlegg 2). Dette tallet er noe lavere for karrieremuligheter i organisasjonen de jobber, der 69 % av de som har fast eller midlertidig jobb, sier at studiet i «noen grad», «stor grad» eller «svært stor grad» har bidratt til å forbedre karrieremulighetene deres i organisasjonen de jobber. Av de som har fått seg fast eller midlertidig jobb i en organisasjon, sier 63 % at studiet i «noen grad», «stor grad» eller «svært stor grad» har bidratt til at de har fått seg denne jobben.

¹⁵ I kunstnerundersøkelsen studerte de også i hvilken grad man hadde tatt egne utdanninger innen økonomisk-administrative fag eller entreprenørskap/forretningsutvikling, der 4 % hadde tatt utdanning i økonomisk-administrative fag og ca. 1,5 % hadde utdanning i entreprenørskap. KL-studiet er ikke direkte sammenlignbart med noen av disse da det er et økonomisk-administrativt studium skreddersydd for kunst- og kultursektoren, og der entreprenørskap inngår som 1/12 av studiet. De ble også spurt om nytten av studiet for ulike forhold. De viktigste faktorene var «bidratt til å etablere nettverk» og «gitt bedre økonomisk oversikt. Utdanning innen entreprenørskap/forretningsutvikling opplevdes som mer nyttig enn utdanning innen økonomisk-administrative fag (Heian et al, 2013:95).

I tillegg til tilfredshet med studiet har vi analysert hvor tilfredse de er med karrieren og den totale jobbsituasjonen.

Tabell 4.8.2 Karriere- og jobbtildfredshet – gjennomsnittsverdier

	N	Min.	Maks.	Gj.snitt	Std.avvik
I hvilken grad er du uenig eller enig i følgende utsagn: Jeg er fornøyd med det jeg har oppnådd så langt i min karriere/yrkesforløp (a)	73	1	5	3,49	1,35
Alt i alt, hvor fornøyd er du med den totale arbeidssituasjonen din? (b)	72	1	5	3,54	1,07

a) 1= svært uenig; 2= noe uenig; 3= usikker; 4=noe enig; 5=svært enig

b) 1=svært misfornøyd; 2=ganske misfornøyd; 3=hverken fornøyd eller misfornøyd; 4=ganske fornøyd; 5=svært fornøyd

Vi ser av Tabell 4.8.2 at det er nokså lik mening om nivået for tilfredshet med den totale jobbsituasjonen og karrieretildfredsheten. 63 % rapporterer at de er «noe enig» eller «svært enig» i at de er fornøyd med det de har oppnådd så langt i sin/sitt karriere/yrkesforløp, og 61 % sier at de er «ganske fornøyd» eller «svært fornøyd» med den totale arbeidssituasjonen sin (se Tabell 26 ,Vedlegg 2).

Det er midlertid noe mer variasjon i svarene for karrieretildfredshet sammenlignet med total jobbtildfredshet. De som er *fast ansatt heltid*, er mer tilfredse både med karrieren og den totale jobbsituasjonen, mens selvstendig næringsdrivende er mer tilfredse med kun karrieren (Tabell 5; Vedlegg 2). Det å være fast ansatt deltid er positivt relatert til total jobbtildfredshet, mens denne er negativt (ikke signifikant) relatert til karrieretildfredshet. Kanskje er det slik at de selvstendig næringsdrivende har interessante karrierer der de har stor frihet til å realisere seg selv i jobben, men at det innebære større økonomisk usikkerhet og dermed at den totale jobbtildfredsheten er mindre? Tilsvarende motsatt kan en tenke seg at de med fast jobb deltid ikke opplever jobben som like givende, men at de likevel har mer økonomisk trygghet?

Lederansvar slår sterkere og signifikant ut på karrieretildfredshet, mens denne sammenhengen er positiv men ikke signifikant for total jobbtildfredshet (Tabell 4.3.3). Samtidig har brutto inntekt signifikant sammenheng med total jobbtildfredshet, men ikke på karrieretildfredshet (Tabell 4.7.2). Dette kan tyde på at å få lederansvar er gunstig for følelse av å lykkes i karrieren. Dersom man opplever å tjene mindre enn andre med samme type utdannelse, slår dette negativt ut både for karrieretildfredshet og for total jobbtildfredshet (Tabell 4.7.2). Videre

er det slik at kunstneridentitet slår negativt ut for både karrieretilfredshet og total jobbtifredshet. Situasjonen er tilsvarende motsatt for lederidentitet, der denne slår positivt ut for både karrieretilfredshet og total jobbtifredshet (Tabell 4.4.1).

Det er altså **noe samsvar i hva som kan forklare karriere- og total jobbtifredshet** som det å ha en *fast jobb heltid (+)*, å ha en *profesjonell identitet som leder (+)*, å ha en *profesjonell identitet som kunstner (-)*, samt *opplevelsen av å tjene mindre enn andre med samme type utdanning (-)*.

Samtidig er det **forskjeller i hva som kan forklare karriere- og total jobbtifredshet**. Det å ha *lederansvar (+)* og å være *selvstendig næringsdrivende (+)* er viktig for *karrieretilfredshet*, mens *brutto inntekt (+)* og *fast jobb heltid og deltid (+)* er viktig for *total jobbtifredshet*. Vi vet ikke årsakene til disse forskjellene, men dette kan genere noen mulige hypoteser. En mulig forklaring kan være at karrieretilfredshet fokuserer på å realisere seg selv i jobbsammenheng, og dermed er det å etablere egen virksomhet eller få lederansvar viktig. For total jobbtifredshet tar man kanskje med flere faktorer i vurderingen, som har betydning for den totale livssituasjonen, som fast jobb og inntektsnivå. Særlig er økonomisk usikkerhet noe mange lever med i kunst- og kultursektoren, og en kan tenke seg at mange vil gå på et slikt studium for å oppleve høyere økonomisk trygghet. Som vi så i diskusjonen om jobbverdier, er økonomisk trygghet den nest viktigste jobbverdien for KL-studentene (Tabell 4.5.1). Dette kan altså være en mulig forklaring på at fast jobb og inntektsnivå er gjennomgående viktig for den totale jobbtifredsheten.

Det ble også stilt spørsmål om hvis de kunne starte på nytt igjen, ville de da valgt samme karriere. En av fire ville valgt en annen karrierevei, mens 44 % ville valgt samme karrierevei. Videre er det en ganske stor andel som er usikker (31 %) (se Tabell 24, Vedlegg 2). Så kan man diskutere om dette er overraskende tall, og om en skulle forvente at et flertall ville svart ja på dette spørsmålet. En mulig forklaring på at mange velger kunstneryrket er at de overvurderer sannsynligheten for å lykkes. Kunstneryrket kan også sees på som en jobbsituasjon med ikke-rutiniserte oppgaver, og der yrkesutøvelsen faktisk må erfares før man kan vite om det er et riktig valg (Ringstad, 2005, s.202; s.204). Selv om det er mye positivt med å ha en karriere i kunst- og kulturfeltet, er det også en sammensatt situasjon ved at man ofte får jobbe med det man brenner for, men at arbeidsmarkedet og den økonomiske situasjonen kan være utfordrende over tid.

Vi har til slutt sett på i hvilken grad det er sammenheng mellom tilfredshet med studiet og tilfredshet med karrieren og den totale jobbsituasjonen.

Tabell 4.8.3 Sammenheng mellom tilfredshet med studiet og karriere- og total jobbtfredshet. Lineær regresjon

	Tilfredshet karriere	Tilfredshet tot.jobbsit.
	beta	beta
Tilfredshet studiet	,37**	,40***
Alder	,02	,03
Kjønn (1=kvinne; 0=mann)	-,00	-,03
Kunstform (1=performativ; 0=annet)	-,14	-,05
Adj. R2	,15	,11

† p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** P < .001; Standardiserte regresjonskoeffisienter (beta) er vist. N=72

Vi ser at de som er mest tilfredse med studiet, også er mest tilfredse med karrieren og den totale jobbsituasjonen. Det er kanskje ikke så overraskende at de som er mest tilfredse med studiet, er mest tilfredse med jobbsituasjonen i ettertid. De har fått et godt utgangspunkt for videre karriere med mer mestringstro, profesjonalitet, og evne til å løse utfordringer som oppstår. Samtidig er en mulig forklaring at de som er tilfredse med jobbsituasjonen og karrieren, også vil vurdere studiet som bedre i ettertid enn de som ikke er så tilfredse med situasjonen sin. Det er altså ikke godt å vite hvilken vei kausaliteten går her; kanskje går den begge veier. Siden dette er tverrsnittsdata, skal vi være forsiktig med å dra konklusjoner om kausalitet, men fastslå at det er en positiv sammenheng mellom tilfredshet med studiet og tilfredshet med karrieren og jobbsituasjonen.

4.8.1 Oppsummering av hovedfunn om tilfredshet

- (1) Studentene er gjennomgående tilfredse med studiet, og 84 % vil anbefale studiet til andre.
- (2) Studentene har i størst grad erfart at studiet har bidratt til mestring og å løse problemer og utfordringer i jobben, og gjort dem mer profesjonelle i driften av egen virksomhet.
- (3) 73 % rapporterer at studiet i «noen grad», «stor grad» eller «svært stor grad» har bidratt til nye jobbmuligheter, og 75 % sier at studiet i «noen grad», «stor grad» eller

«svært stor grad» har bidratt til å forbedre karrieremulighetene deres og utvidet deres profesjonelle nettverk.

- (4) Studiet har i noe mindre grad bidratt til å gi høyere inntekter og flere inntektsmuligheter og oppdrag.
- (5) De som er mest tilfredse med studiet, er også mest tilfredse med karrieren og den totale jobbsituasjonen.
- (6) De er noe over middels tilfredse med karrieren og den totale jobbsituasjonen.
Følgende faktorer kan forklare både karriere- og total jobbtildfredshet: å ha en fast jobb heltid (+), å ha en profesjonell identitet som leder (+), å ha en profesjonell identitet som kunstner (-), samt opplevelsen av å tjene mindre enn andre med lik type utdanning (-). Samtidig er det forskjeller for å forklare variasjonene i karriere- og total jobbtildfredshet. Det er signifikant sammenheng mellom karrieretildfredshet og å ha lederansvar (+) og å være selvstendig næringsdrivende (+). Mens brutto inntekt (+) og fast jobb heltid og deltid (+) er viktig for tilfredshet med den totale jobbsituasjonen.
- (7) Til tross for at mange er tilfredse med karrieren og jobbsituasjonen, sier en av fire at de ville velge en annen karrierevei hvis de kunne starte på nytt igjen.

5. Sammendrag og diskusjon

De uteksaminerte KL-studentene er **gjennomgående tilfredse med studiet**, og **84 % vil anbefale det til andre**. De med høyest studietilfredshet er også mest tilfredse med karrieren og den totale jobbsituasjonen. De opplever at studiet i størst grad bidratt til **mestring og å løse problemer og utfordringer i jobben**, samt gjort de **mer profesjonelle i driften av egen virksomhet**. Det ser altså ut til at studiet har bidratt til å øke deres mestringstro og dermed gjort dem bedre rustet til å møte en utfordrende arbeidssituasjon på en profesjonell måte (Bandura, 1982; Stajokovic & Luthans, 1998). Å utvikle mestringstro og profesjonalitet er noe man kan oppnå gjennom et studium uavhengig av hvordan arbeidsmarkedet ser ut i etterkant. De opplever også at studiet har bidratt til å bedre karrieremulighetene, gitt nye jobbmuligheter, samt utvidet deres profesjonelle nettverk. Det har i noe mindre grad bidratt til å gi dem høyere inntekter og flere inntektsmuligheter og oppdrag. De møter en tøff konkurransesituasjon i en bransje som langt fra er lønnsledende, med et vedvarende tilbudsoverskudd av arbeidskraft. Dette kan være en forklaring på at studiet i mer begrenset grad bidrar til økte inntekter for studentene.

Det er noen **forskjeller i studietilfredshet for ulike grupper**. Det er positiv sammenheng mellom *fast jobb heltid* og *selvstendig næringsdrivende* og tilfredshet med studiet i ettertid, mens de som er *midlertidig ansatt deltid*, er mindre tilfredse med studiet. Videre viser rapporten at å ha *lederansvar* samt *profesjonell identitet som leder* er positivt relatert til studietilfredshet. Studiets hovedmålgrupper er de som ønsker å utvikle sin kompetanse innen ledelse eller å bli mer profesjonell i driften av egen virksomhet. Studiet ser i så måte ut til å treffe sine viktigste målgrupper.

Det er verdt å merke seg en negativ sammenheng mellom sterk *kunstneridentitet* og studietilfredshet. Er det slik at de som ser på seg selv som kunstner, opplever at et ledelsesstudium blir for langt unna deres profesjonelle identitet, og at de derfor ikke er tilfredse med studiet? Eller kan vi tenke oss at dersom de ikke er tilfredse med studiet, vil de ta avstand fra ledelse som fagfeltet i ettertid og dermed bli enda sikrere på sin kunstneridentitet? Dette er interessant å se på i en oppfølging av undersøkelsen.

Det overordnede mønsteret er at KL-studentene i stor grad **har grenseløse karrierer, der de setter sammen sin egen oppgaveportefølje med ulike tilknytningsformer**. Nesten

halvparten har flere enn en tilknytningsform, og det er vanligst å kombinere selvstendig næringsdrivende med å være frilanser eller å være deltidsansatt. Om lag en av fire har tre eller flere tilknytningsformer, og har således “portefølje-karriere” (Handy, 2012; Mallon, 1999), der de kombinerer både ansettelse, frilansing og å være selvstendig næringsdrivende. Å lede seg selv til å håndtere en slik arbeidssituasjon er sentralt for de som har slike karrierer. Dette er også et eksempel på Protevs karrierer som blant annet kjennetegnes av at man leder sin egen karriere (Mirvis & Hall, 1994).

Det er flest som oppgir å være **selvstendig næringsdrivende**, og et spørsmål er om studiet forbereder dem godt nok på dette. I evalueringen av studiet får «mer profesjonell i driften av egen virksomhet» høyest score. Videre oppgir de som er selvstendig næringsdrivende, å være tilfredse med studiet og karrieren. I så måte fungerer studiet godt for denne gruppen.

Den nest største gruppen er de som er **fast ansatt**, der om lag en av tre oppgir å ha fast jobb på heltid. De fast ansatte på heltid er mest tilfredse med både studiet, karrieren og jobbsituasjonen. De har også den høyeste brutto inntekten. Av de som ikke har fast jobb heltid, så ønsker 60 % seg dette i «stor grad» eller «svært stor grad». Videre har studiet i middels stor grad bidratt til at de har fått seg fast jobb. En kunne kanskje ønske seg at studiet i enda større grad ville bidratt til fast jobb heltid, siden dette oppleves som ønskelig og gunstig for mange. Dette reflekterer nok den tøffe konkurransesituasjonen i kunst- og kulturfeltet, med stor utbredelse av prosjektjobber på deltid uten fast ansettelse. Samtidig er det verd å reflektere videre over om det er noe med studiets innhold sant kontakt med kunst- og kulturfeltet, som kan bidra til at KL-studentene i større grad får seg fast ansettelse.

Nesten halvparten rapporterer at de har lederansvar. Av disse har **tre av fire lederjobber som også omfatter kunst- og kulturfaglig ledelse.** Dette tyder på at studiet treffer nokså godt ut fra hovedformålet, der man ønsker at mennesker med kunst- og kulturfaglig bakgrunn skal utvikle sin lederkompetanse. En av de store styrkene er at KL-studentene vil være deres to-faglighet: både ha et kunst-/kulturfaglig og et ledelsesfaglig fundament å stå på. De som har lederansvar ønsker også i større grad enn de uten lederansvar å anvende sin kunst- og kulturfaglige kompetanse i jobben. De utøver derfor såkalt hybridledelse i grenseland mellom fagledelse og generell ledelse (Berg et al., 2010; Kragh Jespersen, 2005; Llewellyn, 2001). De fleste er prosjektledere og mellomledere, og det er dette ledersjiktet man først og fremst retter seg mot i studiet. Det er også tydelig at de som har lederansvar, oppgir å være mer tilfredse med både studiet og karrieren. Dette må sees i sammenheng med at de har gått på et

ledelsesstudium. De tjener også noe mer enn de uten lederansvar, selv om denne forskjellen ikke er signifikant.

For jobbverdier er de ytre belønningsverdiene mindre viktige enn indre verdier i form av selvtillit. I likhet med både siviløkonom- og kunststudenter samt mange andre studentgrupper som fysioterapeuter, sykepleiere, sosial- og helsefagsarbeidere, bibliotekarer, journalister, og ingeniører, ansees det å ha en *interessant jobb* som aller viktigst (Dæhlen & Abrahamsen, 2008; Mangset, 2004; Gooderham et al., 2004). I så måte er KL-studentene lik andre studenter. Både *kreativitet* og *å anvende sin kunstfaglige kompetanse* ansees som viktig. De er imidlertid ikke mer opptatt av å ha *jobbautonomi* enn andre studenter. Samtidig ser vi at selv om de i liten grad er opptatt av *høy inntekt*, ansees *økonomisk trygghet* som meget viktig. Drømmen er altså ikke å bli rik, men å ha en interessant, kreativ jobb der man får brukt sin kunst- og kulturfaglige kompetanse, og samtidig ha en solid nok økonomi til å føle økonomisk trygghet.

Dersom vi ser på faktiske egenskaper ved jobben, så skårer selvtillit i form av interessant jobb, kreativitet, å ha jobbautonomi, og å anvende sin kunstfaglige kompetanse gjennomgående høyere enn egenskaper bygget på ytre belønningsorientering som økonomisk trygghet, sikkerhet mot arbeidsløshet, karrieremuligheter og høy inntekt. Dette er helt i tråd med tidligere forskning på kunstneres arbeidssituasjon (Jeffri & Throsby, 1994; Menger, 1999; Steiner & Schneider; Ringstad, 2005, s.203).

Den mest utbredte profesjonelle identiteten er «kulturarbeider» etterfulgt av «leder», «kunstner», og «entreprenør». Det er videre en signifikant positiv korrelasjon mellom «kulturarbeider» og «leder», samt noe svakere, men signifikant positiv korrelasjon mellom «kunstner» og «leder». **De profesjonelle identitetene som «kunstner»/ «kulturarbeider» og som «leder» ser altså ikke ut til å stå i konflikt med hverandre.** Det er også slik at «kunstner» og «entreprenør» korrelerer signifikant positivt med hverandre, slik at KL-studenter er mer positive til å se på seg selv som entreprenører sammenlignet med kunstnerne i kunstnerundersøkelsen i 2013 (Heian et al., 2015). Litt overraskende korrelerer ikke «kulturarbeideren» med «kunstneren», men korrelerer heller signifikant positivt med «ledelse» som profesjonell identitet.

Dersom vi ser på **sammenhengen mellom jobbverdier og profesjonell identitet**, så samvarierer «kunstneren» med jobbverdiene *kreativ/nyskapende*, *å anvende sin kunstfaglige kompetanse*, samt *å starte egen virksomhet*. Det ser altså ut til å «kunstneren» er opptatt av

selvutfoldelse i jobben. Videre har de til felles med «entreprenøren» verdien *av å starte egen virksomhet*. «Kulturarbeideren» viser seg å ha en annen profil ved at den korrelerer signifikant med *lederansvar* som verdi. «Lederen» på sin side er mer opptatt av ytre belønning som *høy inntekt og å få lederansvar*, men er også opptatt av selvutfoldelsesverdier som å ha *jobbautonomi og å bruke sin kunstfaglige kompetanse*.

Alt i alt ser vi her funn som tyder på at **skillet mellom kunst/kultur og ledelse/entreprenørskap ikke er så skarpt for KL-studentene**. Tvert imot ser vi at de stadig overlapper i vår undersøkelse; særlig er dette tydelig for likheten mellom «kunstneren» og «entreprenøren». Vi ser det også ved korrelasjonen mellom «kulturarbeideren» og ledelse som verdi og identitet, samt den positive sammenhengen mellom å kunne anvende sin kunstfaglige kompetanse og lederidentitet. Dette er i tråd med flere studier som indikerer at skillet mellom kunst og økonomi ikke er like tydelig som før (Abbing, 2008; Heian & Hjellbrekke, 2017; Røyseng & Mangset, 2009).

Samtidig ser vi et **gjennomgående skille mellom de som identifiserer seg som «kunstner» eller som «leder», og hvor tilfredse de er**. De som identifiserer seg som «leder», er i stor grad tilfredse med både studiet, karrieren og den totale jobbsituasjonen. Tilsvarende motsatt er de med kunstneridentitet gjennomgående mindre tilfreds på alle tre parametere. En mulig forklaring er at de som har en profesjonell identitet som leder, i større grad har fast jobb, har lederansvar og er mer tilfredse med inntektssituasjonen sin. De med kunstneridentitet har i større grad deltidsjobb, og er mindre tilfredse med sin inntektssituasjon når de sammenligner seg med andre med like lang utdanning.

Generelt har KL-studentene en akseptabel inntektssituasjon dersom man sammenligner med andre kunstnere, men de tjener noe dårligere enn nordmenn flest og mye mindre enn siviløkonomer. Lønna varierer med tilknytningsform der heltidsjobb fast eller midlertidig tjener mest, mens midlertidig ansatt deltid, frilansere og selvstendig næringsdrivende tjener minst. Det ser videre ut til at **inntektsnivået har betydning for tilfredsheten med den totale jobbsituasjonen, men ikke for karrieretfredshet**. Dette er et interessant funn som bør følges opp i videre forskning. En mulig tolkning av dette er at karriere bare er et delement av den totale jobbsituasjonen, der fokus er snevert på om du har realisert deg selv i jobbsammenheng. Dersom man ser på helheten i situasjonen derimot (total jobbtfredshet), så vil denne sannsynligvis inkludere flere forhold. Dette kan også være forhold utenfor jobben som at man opplever generell økonomisk usikkerhet. Undersøkelsen viser også at økonomisk

sikkerhet oppleves som en meget viktig jobbverdi for KL-studentene. Siden mange er i en fase av livet der de skal etablere seg med bosted, familie m.m., er det ikke urimelig at de i større grad ønsker økonomisk forutsigbarhet. Derfor kan inntektsnivå være viktig for den totale jobbtilfredsheten.

Videre er det slik at tilfredshet med inntektssituasjonen kan være avhengig av hvem man sammenligner seg med. Vi ser at det er sammenligningen med de som har lik type utdanning som er viktig for både karrieretilfredshet og totaltilfredshet med jobbsituasjonen. De som **mener at de tjener mindre enn andre med samme type utdanning, er mindre tilfredse med både karrieren og den totale jobbsituasjonen.**

KL-studentene er noe over middels tilfredse med karrieren og den totale jobbsituasjonen, og det er både likheter og forskjeller for hva som forklarer karrieretilfredshet og total jobbtilfredshet. Felles faktorer som kan forklare både karriere- og total jobbtilfredshet, er å ha en fast jobb heltid (+), profesjonell identitet som leder (+), profesjonell identitet som kunstner (-), samt opplevelsen av å tjene mindre enn andre med samme type utdanning (-). Samtidig er det noen forskjeller for å forklare variasjonene i karriere- og total jobbtilfredshet. Det å ha lederansvar (+) og å være selvstendig næringsdrivende (+) er signifikant relatert til karrieretilfredshet, mens brutto inntekt (+) og fast jobb (+) er signifikant relatert til total jobbtilfredshet. Det ser altså igjen ut til at å realisere seg selv gjennom en spennende jobb som leder eller selvstendig næringsdrivende, er viktig for karrieretilfredshet, mens økonomisk trygghet i form av lønn og fast jobb er viktig for tilfredsheten med den totale jobbsituasjonen. Dette er interessante funn som bør følges opp i videre forskning.

Mange er tilfredse med karrieren og jobbsituasjonen og synes de har jobber som er interessante, der de kan jobbe selvstendig, være kreativ og å anvende sin kunstfaglige kompetanse. Samtidig svarer en av fire at de ville valgt en annen karrierevei hvis de kunne starte på nytt igjen. Kanskje har de overvurderer sannsynligheten for å lykkes, eller at de har vært nødt til å erfare selv hva en slik yrkeskarriere innebærer før man kan vite om det er et riktig valg (Ringstad, 2005, s.202.s.202). En mulig forklaring er også at de har interessante jobbene som de brenner for, men disse er samtidig kjennetegnet med lav økonomisk sikkerhet og høy konkurranse i arbeidsmarkedet.

5.1 Metodekommentar og interessante spørsmål rapporten reiser

Undersøkelsen dekker et stort antall temaer, og bidrar derfor til en bred kartlegging av situasjonen til KL-studentene. Siden vi har samlet inn data på ett tidspunkt (tverrsnittsdata), skal vi være forsiktige med å dra konklusjoner om kausalitet med bakgrunn i undersøkelsen. Vi har så langt det har vært mulig, kontrollert for faktorer som kan gi spuriøse sammenhenger. Å påvise hvilken vei effektene går, ville kreve et annet type design. Dette er i så måte i hovedsak en deskriptiv undersøkelse med interessante funn om sammenhenger, uten at vi kan konkludere med kausalitet.

Av de 165 studentene som ble kontaktet, har 78 svart på undersøkelsen. Det er umulig å fastslå om de som har svart er representative. Vi har kontrollert for egenskaper vi har data på som kjønn, alder og kunsttype (se Vedlegg 1). Dette viser lite avvik mellom kjønnsfordeling og alder, men at teater/dans/drama er noe overrepresentert i undersøkelsen. Det er derfor ikke store avvik på forhold vi kan kontrollere for, og det indikerer at de som har svart ikke systematisk avviker fra utvalget som helhet. Samtidig kan man ikke se bort fra at det kan være skjevfordelinger på de som har svart. Eksempelvis kan de som er *mest* eller *minst tilfredse*, være overrepresentert fordi de kan ha sterkeste meninger om studiet og derfor er mest motiverte til å svare.

Vi har valgt å ta med bare de som har tatt hele studiet eller 5 av 6 kurs. Selv om signifikanstester tar høyde for utvalgsstørrelse, vil mindre utvalg være mer sårbare for skjevfordelinger, og enkelte analyser kan vi ikke foreta fordi vi ikke er stort nok utvalg til å analysere undergrupper. Dette har blant annet medført at funn i bivariante analyser ikke alltid har kunnet bli fulgt opp med multivariate regresjonsanalyser fordi antall respondenter blir for lite til å få en tilstrekkelig stabil modell.

Vi har valgt å fokusere på inntektsnivå i denne studien, og ikke på inntektsfordeling innen de ulike gruppene. Studier av dette har indikert at det er et skille i inntektsfordelingen mellom de som er fast ansatt og de som er selvstendig næringsdrivende. Mens inntekten for de med fast jobb gjerne ligger i «normalområdet» for andre lønnstakere med relativt liten spredning, vil man ha større spredning hos de som er frilansere og selvstendig næringsdrivende med mange på den nedre delen og noen få med svært høye inntekter (Ringstad, 2005. s. 200). Vi ser samme tendens i dette materialet der de med fast jobb heltid har en varians på 6,51 i inntekt,

mens frilansere og selvstendig næringsdrivende har varians på henholdsvis 11,83 og 9,94. Midt i mellom disse er midlertidig ansatte heltid og deltid, samt de med fast jobb deltid som har varians på henholdsvis 9,48, 7,81 og 7,07. Utvalget er for lite til at vi kan generalisere noe ut fra dette. Det er derfor interessant for videre studier og analysere inntektsfordeling for mangfoldet av tilknytningsformer som er innen kunst- og kulturfeltet.

Siden vi tar for oss en liten sektor i samfunnet, er det begrenset med validerte måleinstrumenter for denne gruppen respondenter. I den grad det har vært mulig, har vi brukt spørsmål fra eksisterende store nasjonale undersøkelser eller fra internasjonale undersøkelser. Siden vi har studert såpass mange temaer, har vi også måttet begrense hvor mange spørsmål vi har hatt for hvert tema. Et eksempel er målene våre for tilfredshet med studiet, karrieren og jobbsituasjonen, som er målt med ett spørsmål hver. Det ville vært ønskelig med flere spørsmål for hver av disse.

Undersøkelsen har generert en rekke interessante funn som kan følges opp i videre studier. Det er særlig et stort potensial for mer kvalitative tilnærminger som dybdeintervjuer og observasjon for å gå dypere inn på interessante funn i denne rapporten. For videre utvikling av studiet er det interessant å se nærmere på hvorfor det er forskjell på studietilfredshet mellom ulike tilknytningsformer, samt mellom ulike profesjonelle identiteter? Og hvordan kan studiet bli bedre til å forbedre studentens evne til å bedre sin inntektssituasjon og bidra til at enda flere får seg lederjobber?

Vi finner både likheter og forskjeller for hva som forklarer karrieretilfredshet og total jobbtildfredshet. Vi har drøftet mulige årsaker til dette, men trenger oppfølging for å studere dette nærmere. At de er målt med kun enkeltspørsmål, bidrar også til at det er usikkerhet i disse funnene. Dette betyr at både kvantitative og kvalitative data er aktuelle i en oppfølging, der det er interessant å studere nærmere mekanismene for å forklare forskjellene i total jobbtildfredshet og karrieretilfredshet. At såpass mange er usikre eller ville valgt en annen karrierevei om de kunne begynne på nytt igjen, er også et aktuelt tema å studere nærmere.

Siden såpass mange har porteføljekarriere med flere tilknytningsformer samtidig, er det relevant å studere mer inngående hvordan ulike oppgaveportfolier ser ut og hvordan KL-studentene i praksis håndterer å ha mange baller i luften samtidig. Hva kjennetegner oppgaveporteføljer til de som er tilfredse med sin karriere og jobbsituasjon, og hva

kjennetegner porteføljene til de som er mindre tilfredse? Hva kjennetegner en god måte å lede seg selv på for de med flere tilknytningsformer?

Vi finner systematiske forskjeller mellom de som har profesjonell identitet som «kunstner» og «leder». Hva kan forklare disse forskjellene ut over det vi har analysert i denne undersøkelsen? Samtidig er ikke skillet mellom kunst/kultur og ledelse/ entreprenørskap så skarpt for KL-studentene, der ulike delidentiteter er sammenflettet i hverandre. Eksempelvis er de med lederansvar svært opptatt av å få brukt sin kunstfaglige kompetanse. I så måte er det interessant å studere tidligere KL-studenter mer inngående for å belyse lederen som jobber i skjæringspunktet mellom administrativ og faglig ledelse.

Undersøkelsen avdekker deres ambivalente relasjon til økonomi. På den ene siden er ikke inntektsnivå viktig for karrieretilfredshet, men samtidig er det viktig for den totale jobbtilfredsheten. Videre er inntektsnivå den minst viktige jobbverdien, mens økonomisk trygghet oppleves som meget viktig. Det er interessant å studere nærmere hva som kan forklare disse forskjellene. Er det livsfaseforklaringer? Og er det forskjeller mellom ulike kunstfelt?

Litteraturliste

- Abbing, H. (2008). *Why Are Artists Poor? - The Exceptional Economy of the Arts*: Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press on Demand.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122-147.
- Bang, K. (2002). Materialistiske egoister eller idealistiske hjelpere? Om studium, kjønn, klasse, og verdier. En undersøkelse av siviløkonomstudenter og sosionomstudenter. (Magisteravhandling). Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo.
- Berg, L. N., Byrkjeflot, H., & Kvåle, G. (2010). Hybridledelse i sykehus - en gjennomgang av litteraturen. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 12(3), 30-49.
- Bourdieu, P., & Emanuel, S. (1996). *The rules of art : genesis and structure of the literary field*. Cambridge: Polity Press.
- Carroll, B., & Levy, L. (2008). Defaulting to Management: Leadership Defined By What It Is Not. *Organization*, 15(1), 75-96. doi:10.1177/1350508407084486
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.
- Dæhlen, M. (2008). *Seleksjon og tilpasning : jobbverdier i studietid og yrkesliv* (Avhandling for PhD-graden). Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, Unipub, Oslo.
- Dæhlen, M., & Abrahamsen, B. (2008). Velferdsstatens profesjoner: mellom altruisme og egen nytte. Jobbverdier blant fremtidige profesjonsutøvere. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 11(3), 150-165.
- Dæhlen, M. (2005). Change in job values during education. *Journal of Education and Work*, 18(4), 385-400.
- Elstad, B., & De Paoli, D. (2014). *Organisering og ledelse av kunst og kultur* (2. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Fine, G. A. (1996). Justifying Work: Occupational Rhetorics as Resources in Restaurant Kitchens. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 90-115. doi:10.2307/2393987
- Ginsburgh, V. A., & Throsby, D. (2006). *Handbook of the Economics of Art and Culture* (Vol. 1). Amsterdam: Elsevier.
- Gooderham, P., Nordhaug, O., Ringdal, K., & Birkelund, G. E. (2004). Job values among future business leaders: the impact of gender and social background. *Scandinavian Journal of Management*, 20(3), 277-295. doi:https://doi.org/10.1016/j.scaman.2004.01.002
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hall, D. T. (1987). Careers and Socialization. *Journal of Management*, 13(2), 301-321.
- Handy, C. (2012). *The age of unreason*. London: Random House.
- Heggen, K. (2008). Profesjon og identitet. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), I *Profesjonsstudier* (s. 321-332). Oslo: Universitetsforlaget.
- Heian, M. T., & Hjellbrekke, J. (2017). Kunstner og entreprenør? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 06, 415-435. doi:10.18261/issn.2535-2512-2017-06-01
- Heian, M. T., Løyland, K., & Kleppe, B. (2015). *Kunstnerundersøkelsen 2013. Kunstnerens inntekter*. TF-rapport nr. 350. Bø: Telemarksforskning.
- Hoel, M. (1995). Yrkestilpasning og yrkesutvikling. (Avhandling for dr.philos-graden). Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791.
- Jeffri, J. & Thorsby, D. (1994). Professionalism and the visual artist. *European Journal of Cultural Policy*, 1 (1), 99-108.
- Jensen, K., & Aamodt, P. O. (2002). Moral motivation and the battle for students: The case of studies in nursing and social work in Norway. *Higher Education*, 44(3-4), 361-378.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kragh Jespersen, P. (2005). *Mellem profession og management: ledelse i danske sygehuse*. København: Handelshøjskolens forlag.
- Kärreman, D., Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2002). The Return of the Machine Bureaucracy? Management Control in the Work Settings of Professionals. *International Studies of Management & Organization*, 32(2), 70-92.
<https://doi.org/10.1080/00208825.2002.11043661>
- Llewellyn, S. (2001). "Two-way windows": clinicians as medical managers. *Organization Studies*, 22(4), 593-623.
- Mallon, M. J. (1999). Going "portfolio": Making sense of changing careers. *Career Development International*, 4(7), 358-370.
- Mangset, P. (2004). *"Mange er kalt, men få er utvalgt": kunstnerroller i endring*. Rapport nr. 215. Bø: Telemarksforskning-Bø.
- Mathiesen, S.B. (2016). *Arbeidsglede i hverdagen: Hva skaper jobbtilfredshet og jobbengasjement hos arbeidstakere*. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger* (2. utg.) (s.167-194). Bergen: Fagbokforlaget.
- Martinsen, Ø. L. (2004). *Selvledelse*. I Ø. L. Martinsen (Red.), *Perspektiver på ledelse* (s.325-354). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Menger, P.-M. (1999). Artistic labor markets and careers. *Annual review of sociology*, 25(1), 541-574.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 365-380.
- Mitchell, T.R., & Larson, J.R. (1988). *People in organizations: an introduction to organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nicholson, N. (1984). A Theory of Work Role Transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172-191. doi:10.2307/2393172
- Porter, C., Woo, S. E., & Tak, J. (2016). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 162-181.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.
doi:10.5465/amj.2006.20786060
- Ringstad, V. (2005). *Kulturøkonomi*. Oslo: Cappelen akademisk.
- Rosenberg, M. (1957). *Occupations and Values*. Glencoe, Illinois: The Free Press.
- Røyseng, S., & Mangset, P. (2009). *Kulturelt entreprenørskap*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.
- Skarstein, V.M. (2015). *Kunstens autonomi og kunstens økonomi. Rapport fra utredning om kunstnerøkonomien*. Oslo: Kulturdepartementet.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 2 (2): 240–261. doi:10.1037/0033-2909.124.2.240
- Steiner, L. & Schneider, L. (2013). The happy artist: an empirical application of the work preference model. *Journal of Cultural Economics*, 37 (2), 225-246.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. I J. T. Jost & J. Sidanius (Red.), *Political psychology: Key readings* (pp. 276-293). New York, NY, US: Psychology Press.

- Waldman, D. A., Galvin, B. M., & Walumbwa, F. O. (2013). The Development of Motivation to Lead and Leader Role Identity. *Journal of Leadership & Organizational Studies (Sage Publications Inc.)*, 20(2), 156-168. doi:10.1177/1548051812457416
- Wennes, G. (2002). *Skjønnheten og udyret : kunsten å lede kunstorganisasjonen*. (Doktorgradsavhandling). Norges handelshøyskole, Bergen.
- Wennes, G. (2006). *Kunstledelse : om ledelse av og i kunstneriske virksomheter*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.

Nettsider

Econa (2019, 22 februar). Lønnsstatistikken 2015. Hentet fra: <https://www.econa.no/lonnsstatistikken-for-2015>

Econa (2019, 7. mars). Lønnstatistikken 2017 er klar. Hentet fra: <https://www.econa.no/lonnsstatistikken-2017-er-klar>

Protevs. (2019, 28. februar). I *Wikipedia*. Hentet fra: <https://no.wikipedia.org/wiki/Protevs>

Statistisk sentralbyrå (2019, 07. mars). *Lønn*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar>

Statistisk sentralbyrå (2019, 5. februar). *Lønn, 2014*. Hentet fra: <https://statbank.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar/2015-03-20>

Vedlegg 1 Egenskaper ved utvalget

Om utvalget		%	N De som har svart	%	N Alle studenter*
Kjønn	Mann	19	14	17	38
	Kvinne	81	59	83	187
		100	73	100	225
Alder	20-25 år	4	3	3	6
	26-30 år	32	23	35	78
	31-35 år	31	22	26	59
	36-40 år	15	11	16	36
	41-45 år	11	8	10	22
	46-50 år	3	2	4	9
	Mer enn 50 år	4	3	7	15
	Ikke svart	1	1	0	0
		100	73	100	225
Kunstform	Musikk	26	19	24	43
	Dans	4	3	7	13
	Teater/drama/scenografi	25	18	13	25
	Billedkunst	17	12	21	39
	Design/arkitektur	10	7	12	21
	Litteratur	8	6	6	10
	Film/fjernsyn	4	3	7	13
	Annet	6	5	8	15
		100	73	100	179
Høyeste utdanning	Årsstudiet i kulturledelse	29	21		
	3-4 års utdanning (bachelor/lavere grad)	45	33		
	5-6 års utdanning (master/høyere grad)	25	18		
	Annet årsstudium	1	1		
		100	73		
Hovedområde høyeste utdanning	Utøvende kunster/kulturarbeider	37	27		
	Pedagogisk utdanning innen kunst/kulturfag	12	9		
	Teoretisk utdanning innen kunst/kulturfag	22	16		
	Kulturledelsesstudiet	19	14		
	Annet	10	7		
		100	73		

*Kjønn og alder er basert på tilgjengelig statistikk av hvor mange som ble tilbudt og sa ja til studiet (n=225), mens kunsttype er basert på hvem som bekreftet at de ville begynne på studiet i starten av semesteret (n=179). Det er også noe frafall i løpet av studiet, slik at til slutt sendte vi ut spørreskjemaet til 165 studenter som ble uteksaminert i perioden 2012-2017. Det var 78 som svarte på undersøkelsen. Vi ville bare ha med de som hadde gjennomført hele studiet eller 5 av 6 kurs. Dette var 73 respondenter, der 69 hadde tatt hele studiet og bestått alle 6 fagene.

Vedlegg 2 Tabeller

Tabell 1. Tilknytningsform

	N	Min.	Max.	Gj.snitt	Std. avvik
Selvstendig næringsdrivende	73	0	1	,53	,50
Fast heltid	73	0	1	,34	,48
Frilanser	73	0	1	,29	,46
Midlertidig deltid	73	0	1	,21	,41
Midlertidig heltid	73	0	1	,19	,40
Fast deltid	73	0	1	,15	,36
AS med minst 20 % eierandel	73	0	1	,07	,25
Valid N (listwise)	73				

Tabell 2. Ønsker fast jobb heltid

		Frekvens	Prosent	Valid prosent
Valid	I svært liten grad	2	2,7	3,6
	I liten grad	4	5,5	7,1
	Til en viss grad	16	21,9	28,6
	I stor grad	13	17,8	23,2
	I svært stor grad	21	28,8	37,5
	Total	56	76,7	100,0
Missing	Ikke svart	17	23,3	
Total		73	100,0	

Tabell 3. Antall tilknytningsformer

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	1 tilknytn.form	37	50,7	51,4
	2 tilkn.former	16	21,9	22,2
	3 tilkn.former	15	20,5	20,8
	4 tilkn.former	4	5,5	5,6
	Total	72	98,6	100,0
Missing	Ikke svart	1	1,4	
Total		73	100,0	

Tabell 4. Sammenligning av tilknytningsformer mellom KL-studentene og kunstnerundersøkelsen 2013

	KL-studentene (hovedtilkn.form)	Kunstner-undersøkelsen 2013
Tilknytningsform	%	%
Frilanser	7	10
Selvstendig næringsdrivende	23	59
AS/eget selskap	3	5
Fast ansatt	29,5	17
Midlertidig ansatt	16	5
Kombinasjon (3 eller flere)	21,5	4
N som har svart	72	3603

Det er 16 som har satt opp 2 tilknytningsformer, slik at % er beregnet ut fra $n=72 + 16 = 88$

Tabell 5. Tilknytningsformer og tilfredshet. Lineær regresjon

	Tilfredshet studiet	Tilfredshet karriere	Tilfredshet tot.jobbsit.
	beta	beta	beta
Frilanser (1)	.012	-.032	.026
Selvstendig næringsdr.	.356**	.301*	.070
Fast ansatt heltid	.301*	.436**	.450**
Fast ansatt deltid	.029	-.171	.232†
Midlertidig ansatt heltid	-.013	.118	.188
Midlertidig ansatt deltid	-.235†	-.026	-.122
Adj. R2	.133	.168	.127

† $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $P < .001$ N=72 Standardiserte regresjonskoeffisient (beta) er vist.

(1) Alle uavhengige variabler er dummyvariabler, der 1=tilknytningsform og 0=alle andre

Det ble kjørt egne regresjoner med alder, kjønn og kunstform som uavhengige variable. Ingen av dem hadde noe effekt på tilfredshetsmålene.

Tabell 6. Budsjettansvar

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	Ja	22	30,1	68,8
	Nei	10	13,7	31,3
	Total	32	43,8	100,0
Missing	Ikke svart	41	56,2	
Total		73	100,0	

Tabell 7. Personalansvar

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	Ja	22	30,1	68,8
	Nei	10	13,7	31,3
	Total	32	43,8	100,0
Missing	Ikke svart	41	56,2	
Total		73	100,0	

Tabell 8. Ledernivå

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	Toppleder/daglig leder i virksomheten	5	6,8	15,6
	Rapporterer direkte til toppleder/daglig leder	5	6,8	15,6
	Prosjektleder	12	16,4	37,5
	Mellomleder	6	8,2	18,8
	Førstelinjeleder/operativ leder	4	5,5	12,5
	Total	32	43,8	100,0
Missing	Ikke svart	41	56,2	
Total		73	100,0	

Tabell 9. Type lederstilling

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	Kunst/kulturfaglig leder	7	9,6	21,9
	Administrativ leder	6	8,2	18,8
	Kombinert kunstfaglig og administrativ leder	17	23,3	53,1
	Leder teknisk/drift	1	1,4	3,1
	Annet	1	1,4	3,1
	Total	32	43,8	100,0
Missing	System	41	56,2	
Total		73	100,0	

Tabell 10. Type lederjobber for de med lederansvar (n=32)

Administrasjonskonsulent
Arrangementsansvarlig i Stoppested Verden. Prosjektleder og produsent i Stoppested Verdens utvidede aktiviteter gjennom prosjektet «VI». Produsent i Oslo Kammermusikkfestival
Arrangementssjef
Assisterende leder
Avdelingsleder
Avdelingsleder
Avdelingsleder for rekvisittavdelingen
Booking- og produktansvarlig i et eiendomsfoto-firma
Castingsansvarlig film/TV/reklame
Daglig leder
Daglig leder
Driver et språkvaskfirma
Grafisk designer
Jobber primært som festivalkoordinator i ulike festivaler. Enten av frivillige eller med gjester/jury.
Kulturell Entreprenør : Musiker og DJ
Kulturhuskonsulent
Kulturkonsulent (= produsent, prosjektleder, koordinator)
Kunstner, scenograf, prosjektleder
Linjeleder kunst, lektor i kunstfag
Litteraturformidler
Lysmester
Mellomleder
Musiker
Panelmedarbeider – utvalgs/styremedlem - redaktør
Prosjektkoordinator
Prosjektleder
Rådgiver - arrangement og formidling
Spesial konsulent
Studio Manager og Festivalsjef
Visuell merchandiser
Volontør
Total N=32

Tabell 11. Type lederjobber for de med personal- og budsjettansvar (n=18)

Arrangementsansvarlig i Stoppested Verden. Prosjektleder og produsent i Stoppested Verdens utvidede aktiviteter gjennom prosjektet «VI». Produsent i Oslo Kammermusikkfestival
Arrangementssjef
Assisterende leder
Avdelingsleder
Avdelingsleder
Avdelingsleder for rekvisittavdelingen
Castingsansvarlig film/TV/reklame
Daglig leder
Daglig leder
Driver et språkvaskefirma
Jobber primært som festivalkoordinator i ulike festivaler. Enten av frivillige eller med gjester/jury.
Kulturell Entreprenør : Musiker og DJ
Kulturkonsulent (= produsent, prosjektleder, koordinator)
Mellomleder
Musiker
Prosjektkoordinator
Rådgiver - arrangement og formidling
Studio Manager og Festivalsjef
Total N=18

Tabell 12. Identitet og yrkesrolle - frekvensfordelinger -kandidatundersøkelsen

	Kulturarbeider	Kunster	Leder	Entreprenør
	I % (N=73)	I % (N=73)	I % (N=73)	I % (N=73)
I svært liten grad	4,1	24,7	11,0	28,8
I liten grad	9,6	23,3	20,5	31,5
Til en viss grad	17,8	23,3	35,6	24,7
I stor grad	28,8	12,3	26,0	6,8
I svært stor grad	39,7	16,4	6,8	8,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell 13a. Identitet og yrkesrolle - kandidatundersøkelsen

	N	Min.	Max.	Gj.snitt	Std.avvik
Kulturarbeider	73	1	5	3,90	1,16
Leder	73	1	5	2,97	1,09
Kunstner	73	1	5	2,73	1,40
Entreprenør	73	1	5	2,34	1,20
Valid N (listwise)	73				

«I hvilken grad mener du yrkesrollen nedenfor stemmer med hvordan du vanligvis ser på deg selv?»
(1=svært uenig; 5 = svært enig).

Tabell 13b. Identitet og yrkesrolle; i starten av studiet for kullene 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019.

	N	Min.	Max.	Gj.snitt	Std. Avvik
Kulturarbeider	87	1	5	3,65	1,15
Kunstner	84	1	5	3,40	1,16
Leder	86	1	5	2,96	0,90
Entreprenør	86	1	5	2,49	1,13
Valid N (listwise)	84				

«I hvilken grad mener du yrkesrollen nedenfor stemmer med hvordan du vanligvis ser på deg selv?»
(1=svært uenig; 5 = svært enig).

Tabell 14. Bivariate korrelasjoner med profesjonelle identiteter og tilknytningsformer

	Kunstner	Kult.arb.	Leder	Entr.nør	Frilanser	Selvt.nær.	FastHel	FastDel	MidHel	MidDel
Kunstner	1									
Kulturarbeider	,13	1								
Leder	,23*	,28*	1							
Entreprenør	,35**	-,07	,45**	1						
Frilanser	,19	,08	,10	,05	1					
Selvt.næring	,17	-,01	,13	,18	,41**	1				
Fast_Heltid	-,23*	-,02	,34**	-,01	-,33**	-,31**	1			
Fast_Deltid	,33**	,04	-,06	-,15	,24*	,32**	-,30**	1		
Midl_Heltid	-,18	,13	-,08	-,11	-,00	-,10	-,28*	-,21	1	
Midl_Deltid	-,10	-,20	-,27*	-,09	,20	,34**	-,37**	,07	-,08	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

N=73 (Listwise)

Tabell 15. Krysstabell – kunstner/entreprenør

			Entreprenør						
			I svært liten grad	I liten grad	Til en viss grad	I stor grad	I svært stor grad	TOTAL	
Kunstner	I svært liten grad	Count	12	2	2	1	1	18	
		% of Total	16,4%	2,7%	2,7%	1,4%	1,4%	24,7%	
	I liten grad	Count	5	7	3	2	0	17	
		% of Total	6,8%	9,6%	4,1%	2,7%	0,0%	23,3%	
	Til en viss grad	Count	3	4	6	1	3	17	
		% of Total	4,1%	5,5%	8,2%	1,4%	4,1%	23,3%	
	I stor grad	Count	1	6	2	0	0	9	
		% of Total	1,4%	8,2%	2,7%	0,0%	0,0%	12,3%	
	I svært stor grad	Count	0	4	5	1	2	12	
		% of Total	0,0%	5,5%	6,8%	1,4%	2,7%	16,4%	
	Total		Count	21	23	18	5	6	73
			% of Total	28,8%	31,5%	24,7%	6,8%	8,2%	100,0%

Tabell 16. Forskjeller i profesjonell identitet mellom ulike kunstformer

		N	Gj.snitt	St.avvik
Kunstner	Musikk	19	3.21	1.40
	Teater/drama/dans	21	3.00	1.30
	Billedkunst/kunsthåndverk/design/arkitektur	19	2.74	1.52
	Litteratur/film/TV/div	14	1.64	0.745
	Total	73	2.73	1.40
Entreprenør	Musikk	19	2.58	1.17
	Teater/drama/dans	21	2.24	1.22
	Billedkunst/kunsthåndverk/design/arkitektur	19	2.32	1.20
	Litteratur/film/TV/div	14	2.21	1.31
	Total	73	2.34	1.20
Leder	Musikk	19	2.95	1.13
	Teater/drama/dans	21	3.14	1.01
	Billedkunst/kunsthåndverk/design/arkitektur	19	3.00	1.16
	Litteratur/film/TV/div	14	2.71	1.14
	Total	73	2.97	1.10
Kulturarbeider	Musikk	19	3.95	1.03
	Teater/drama/dans	21	4.24	1.14
	Billedkunst/kunsthåndverk/design/arkitektur	19	3.53	1.27
	Litteratur/film/TV/div	14	3.86	1.17
	Total	73	3.90	1.16

Bare kunstner er signifikant (ANOVA; F=4,377; Sig. = .007)

Tabell 17 Profesjonell identitet og inntekt. Lineær regresjon

	Total brutto- inntekt (n=70) beta	Samsvar egen innsats/lønn(1) (n=72) beta	Like lang utdannelse/lønn (2) (n=71) beta	Samme type utdannelse/lønn (3) (n=70) beta
Kunstner	-.202	-.088	.246†	.192
Kulturarbeider	-.089	.042	-.078	-.048
Leder	.195	.105	-.048	-.263†
Entreprenør	-.089	-.014	-.055	.122
Alder	.244*	.106	-.177	.009
Kjønn (1=kvinne)	.007	.008	.022	.173
Kunstform (1=performativ)	.233†	.168	-.154	-.055
Adj. R2	.155	.060	.099	.097

† p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** P < .001; Standardiserte regresjonskoeffisient (beta) er vist.

- (1) «Sett i forhold til min innsats og mine prestasjoner får jeg den lønnen jeg fortjener for jobben jeg gjør.» ((1= helt uenig; 5 = helt enig)
- (2) Spørsmål: «Hvis jeg sammenligner meg med andre i samfunnet som har *like lang utdannelse* som meg, tjener jeg gjennomgående dårligere enn dem.» (1= helt uenig; 5 = helt enig)
- (3) Spørsmål: «Hvis jeg sammenligner meg med andre som har *samme type utdannelse* som meg, tjener jeg gjennomgående dårligere enn dem.» (1= helt uenig; 5 = helt enig)

Tabell 18a. Frekvensfordeling av verdien «sikkerhet mot arbeidsløshet»

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	Ikke viktig	3	4,1	4,2
	Verken viktig eller uviktig	16	21,9	22,2
	Viktig	31	42,5	43,1
	Svært viktig	22	30,1	30,6
	Total	72	98,6	100,0
Missing	Ikke svart	1	1,4	
Total		73	100,0	

Tabell 18b. Frekvensfordeling av verdien «jobbautonomi»

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	Ikke viktig	7	9,6	9,7
	Verken viktig eller uviktig	12	16,4	16,7
	Viktig	28	38,4	38,9
	Svært viktig	25	34,2	34,7
	Total	72	98,6	100,0
Missing	Ikke svart	1	1,4	
Total		73	100,0	

Tabell 18c. Frekvensfordeling av verdien «høy inntekt»

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent
Valid	Ikke viktig	5	6,8	6,9
	Verken viktig eller uviktig	32	43,8	44,4
	Viktig	33	45,2	45,8
	Svært viktig	2	2,7	2,8
	Total	72	98,6	100,0
Missing	Ikke svart	1	1,4	
Total		73	100,0	

Tabell 19. Lederansvar og inntekt

	N	Gj.snitt	Std.avvik
Nei	37	7,65	3,08
Ja	32	8,81	3,1
Total	69	8,19	3,15

Forskjellen er ikke signifikant (Enveis ANOVA: F=2.298; Sig.=.0126)

Tabell 20. Forskjeller i inntekt mellom ulike tilknytningsformer

Tilknytningsform	N	Inntektsnivå	
		Gj.snitt	Median
Frilanser	21	7,86	8
Selvstendig næringsdrivende	38	7,89	8
AS/Eget selskap	5	8,20	8
Fast stilling heltid	25	9,44** (1)	10
Fast stilling deltid	11	8,55	9
Midlertidig stilling heltid	13	8,69	10
Midlertidig stilling deltid	15	6,33* (1)	7

*. Signifikant på 0.05 nivå ; ** Signifikant på 0.05 nivå; ***.Signifikant på 0.001 nivå: :# = Signifikant på 0.10 nivå

Siden det kan krysses av for flere tilknytningsformer, er testene enveis ANOVA, der en sammenligner gjennomsnittet for den enkelte tilknytningsform mot gjennomsnittet for hele resten av utvalget.

Tabell 21. Forskjeller i inntekt mellom ulike kunstformer

		Inntektsnivå
Kunstbakgrunn	N	Gj.snitt
Musikk	19	8.22
Teater/drama/dans	20	8.95
Billedkunst/kunsthåndverk/design/arkitektur	19	6.89
Litteratur/film/TV/div.	14	8.43

Forskjellen er ikke signifikant

Tabell 22. Forskjeller i tilfredshet mellom ulike tilknytningsformer

Tilknytningsform	Karrieretfredshet		Tilfredshet jobbsit.		Tilfredshet studiet	
	N	Gj.snitt	N	N	N	Gj.snitt
Frilanser	21	3,29	21	3,43	21	4,05
Selvstendig næringsdrivende	39	3,59	39	3,50	39	4,15
AS/Eget selskap	5	4,20	5	3,80	5	3,80
Fast stilling heltid	25	4,20*** (1)	14	4,04*	14	4,28**
Fast stilling deltid	11	2,73*	11	3,73	11	4,09
Midlertidig stilling heltid	14	3,50	14	3,57	14	3,86
Midlertidig stilling deltid	15	3,20	15	3,00*	15	3,73#

* Signifikant på 0.05 nivå ; ** Signifikant på 0.05 nivå; *** Signifikant på 0.001 nivå; # = Signifikant på 0.10 nivå

Siden det kan krysses av for flere tilknytningsformer, er testene enveis ANOVA, der en sammenligner gjennomsnittet for den enkelte tilknytningsform mot gjennomsnittet for hele resten av utvalget.

Tabell 23. Forskjeller i tilfredshet mellom ulike kunstformer

Kunstform	Karrieretfredshet		Tilfredshet jobbsit.		Tilfredshet studiet	
	N	Gj.snitt	N	N	N	Gj.snitt
Musikk	19	3,42	19	3,32	19	3,95
Teater/dans/drama	21	3,38	21	3,70	21	4,19
Billedkunst/kunsthåndverk/design/arkitektur	19	3,32	19	3,47	19	3,95
Litteratur/film/TV/div.	14	4,00	14	3,71	14	4,00
TOTAL N	73	3,49	73	73	73	4,03

Ingen forskjeller er signifikante.

Tabell 24. Yrkesvalg på nytt

		Antall	Prosent	Valid Prosent
Valid	Ja	18	24,7	25,0
	Nei	32	43,8	44,4
	Vet ikke	22	30,1	30,6
	Total	72	98,6	100,0
Missing	Ikke svart	1	1,4	
Total		73	100,0	

Spørsmål: «Hvis du kunne starte på nytt, ville du valgt en annen yrkesvei?»

Tabell 25 Anbefale andre å starte på studiet

		Antall	Prosent	Valid Prosent
Valid	Ja	61	83,6	83,6
	Nei	3	4,1	4,1
	Vet ikke	9	12,3	12,3
	Total	73	100,0	100,0

Tabell 26. Frekvensfordelinger (i %) for tilfredshet med studiet, karriere og total jobbsituasjon

	Mest-ring	Probl. løsning	Jobbmuligheter	Yrkeskarr.	Lønn/inntekt	Prof. nettv.	Proff egen virk.	Høyere Tot.innt.	Høyere Mf-innt.	Kunstn. Oppdr.	Oppdr. andre
5 (a)	12,7	11,3	13,7	15,5	9,7	11,3	9,1	2,4	0,0	2,3	0,0
4	42,3	35,2	27,4	23,9	9,7	18,3	38,6	9,5	2,6	9,3	7,0
3	31,0	43,7	31,5	35,2	29,2	45,1	36,4	23,8	34,2	32,6	44,2
2	11,3	7,0	12,3	11,3	27,8	21,1	15,9	50,0	36,8	34,9	20,9
1	2,8	2,8	15,1	14,1	23,6	4,2	0,0	14,3	26,3	20,9	27,9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Ans. i org,	Karr. i org,				Tot, tilfr, studiet	Tot jobb-tilfr.het			Karriere tilfr.het	
5 (a)	15,8	9,3			5 (b)	19,2	16,7		5 (c)	26,0	
4	21,1	29,6			4	68,5	44,4		4	37,0	
3	26,3	29,6			3	9,6	19,4		3	8,2	
2	10,5	13,0			2	1,4	15,3		2	17,8	
1	26,3	18,5			1	1,4	4,2		1	11,0	
TOTAL	100	100			TOTAL	100	100		TOTAL	100	

(a) 1= ingen grad; 2= liten grad; 3= noen grad; 4= stor grad; 5 = svært stor grad

(b) 1= svært misfornøyd; 2=misfornøyd; 3= hverken fornøyd eller misfornøyd; 4= fornøyd; 5 = svært fornøyd

(c) 1= svært uenig; 2= noe uenig; 3= usikker; 4=noe enig; 5=svært enig