

DANSKE SKUESPILLERE I ET ERHVERVSØKONOMISK PERSPEKTIV

Diplomopgave udarbejdet af Christina Krøll efterår/vinter 2001/2002
Erhvervsdiplomuddannelsen Niels Brock, vejleder Bent Sørensen

FORORD

Denne rapport, der foreligger som en undersøgelse af afgrænsede områder indenfor danske skuespilleres virke, er udarbejdet af undertegnede og finansieret af Kulturministeriets uddannelsesråd for film og teater. Der skal hermed rettes en stor tak til rådet og ikke mindst dets formand Litten Hansen, som har været en uvurderlig støtte for mig.

Tak til skuespillerne, som hjalp med gode kommentarer i forbindelse med udarbejdelse af spørgeskemaet. Tak til Dansk Skuespillerforbunds formand Henrik Petersen for berigende modspil. Tak til min vejleder Bent Sørensen for inspiration og gode råd. Den største tak skal dog gå til skuespillerne. Tak for opbakningen, svarene, tilliden.

Det har været en stor udfordring at tage hul på teaterverdenens kompleksitet. For hver dag af tilblivelsesprocessen er ansvaret overfor opgaven vokset, samtidig med erkendelsen af, at det fulde sande billede næppe kan fremstilles i rapportform. Jeg håber dog nærværende kan bruges som en brik i spillet til styrkelse af skuespilleres vilkår fremover.

Frederiksberg d. 13. marts 2002

Christina Krøll

INDHOLDSFORTEGNELSE

I	INDLEDNING	side
	1.1 Baggrund for rapporten	6
	1.2 Problemanalyse (skuespillerens omverden)	7
	1.3 Projektets formål	12
	1.4 Problemformulering	13
	1.5 Afgrænsning	13
	1.6 Metodeovervejelser & valg	15
	1.7 Undersøgelsesdesign	16
II	UNDERSØGELSEN	18
	2.1. <u>Undersøgelsens population mv.</u>	18
	2.2 <u>Personlige grundoplysninger</u>	23
	2.3 <u>Erhvervsoplysninger</u>	27
	2.3.1 7. karakteristik af erhvervsituation	27
	2.3.2 8. antal teateropgaver	31
	2.3.3 9. antal lønmåneder	33
	2.3.4 10. indkomstforhold	36
	2.3.5 11. Fordeling af årsindkomst	45
	2.3.6 12. Erhvervsfrekvenser	52
	2.3.7 13. Kurve over arbejdsliv	54
	2.3.8 14. Aktivering	56
	2.3.9 15. Supplement af skuespillerarbejde	57
	2.4 <u>Anden beskæftigelse og uddannelse</u>	59
	2.4.1 16. anden beskæftigelse og ønske om efterudd.	59
	2.4.2 17. Anden beskæftigelse faglig/ufaglig	61
	2.4.3 18. Motiv for valg af anden beskæftigelse	63
	2.4.4 19. Uddannelse set i bakspejlet	65
	2.5 <u>Holdninger og forslag</u>	66
	2.5.1 20. integration i det øvrige uddannelsessystem	66
	2.5.2 21. universitetsniveau	67
	2.5.3 22. efter/videreuddannelse i form af speciale	70

2.5.4.	23. samarbejde med erhvervslivet	71
2.6	<u>Trivsel og tilfredshed</u>	74
2.6.1	24. tilfredshed med omfang af arbejdet	74
2.6.2	25. tilfredshed med indholdet af arbejdet	76
2.6.3	26. blev forventningerne indfriet	78
2.7	<u>Afslutning</u>	79
2.7.1	27. relevans og kommentarer	79
2.7.2	28. andre spørgsmål af interesse	83
III	SAMMENFATTENDE ANALYSE	84
3.1	Et situationsbillede	84
3.1.1	Forbehold og generelt usikkerhedsniveau	84
3.1.2	Forudsætninger	85
3.2	Struktur	85
3.2.1	Vedr. grundoplysninger spørgsmål 1-6	85
3.2.2	Vedr. spørgsmål 7-14, aldersaspektet	86
3.2.3	Kønsaspektet	87
3.2.4	Arbejdsløshed	87
3.2.5	Langtidsledig, aktivering	88
3.2.6	Skuespiller – kan man leve af det? Kan kvinder?	88
3.2.7	Proletarisering eller polarisering?	89
3.2.8	Uddannes der for mange?	90
3.3	Holdninger	91
3.3.1	Vedr. Uddannelsesspørgsmål mv. spg. 15 – 22	91
3.3.2	Vedr. samarbejde med erhvervslivet spg. 23 m.fl.	92
3.3.3	Afsluttende bemærkninger	93
3.3.4	Konkluderende	94
IV	ALTERNATIVE LØSNINGSFORSLAG	95
4.1	Reformmodellen	95
4.1.1	Specialemodellen	96
4.1.2	Anden form for integration	96
4.1.3	Status Quo	96
4.2	Anbefalinger	97

V**REALITETER & REALISERING? [Dette afsnit ikke med her](#)**

5.1	Indledning	98
5.2	Diskussion af forbedringer	98
5.3	Det politiske univers jf. Johnsen	102
5.4	Proceduren	106
5.5	Magtkoalitionen	106
5.6	Kulturministeriet ifølge Johnsen	107
5.7	Status 21. marts 2002	112
	Litteraturliste mv, møder, korrespondance	113
	Bilag vedlagt særskilt	

1.1 BAGGRUND FOR RAPPORTEN

Der siges så meget. Det gør der også i den verden, hvor jeg færdes til daglig. Man går aldrig forgæves efter et engageret udsagn i den kunstneriske verden. Den er leveringsdygtig i vurderinger, der ofte er baseret på stor individuel eller segmenteret viden og erfaring, og dermed brændstof til livlige diskussioner, som trives i bedste velgående parterne imellem – men måske mangler der alligevel noget!

Kunstnere - teaterfolk kan ikke fordrage at blive sat på formel. Er det derfor vi har meget lidt fælles materiale om vores fag, når det gælder de mere kedelige og jordnære ting som løn, erhvervsfrekvenser, uddannelsesspørgsmål etc.! Bliver det betragtet som uvæsentligt, eller er det mere tilfældigt at man skal lede længe efter noget der ligner samlede oversigter?

Umiddelbart kan jeg ikke give et svar, men min nysgerrighed blev vakt for et godt stykke tid siden, hvor jeg læste Kontaktudvalgets* kommentarer til den teaterpolitiske udvikling dateret 21. september 2000 og stilet til daværende Kulturminister Elsebeth Gerner Nielsen. Her skriver man blandt meget andet i anledning af Teaterrådets årsberetning under overskriften **Dansk Teater blomstrer ... men hvor længe?** ”Når man dykker ned under succeshistoriernes overflade, afsløres et billede af en teaterbranche, som gradvis bliver mere og mere proletariseret. Der er naturligvis altid en håndfuld skuespillere, der er rigtig eftertragtede, men livet som freelance teaterkunstner er for de fleste fyldt med arbejdsledsperioder og med den nye arbejdsmarkedsreform, som hurtigere sender folk i aktivering uden for eget fagområde, er der på sigt en alvorlig risiko for, at teaterområdet drænes for medarbejdere.”

Det gav stof til eftertanke og lyst til at grave dybere. Som udøvende skuespiller gennem 11 år og dernæst 9 med mange opgaver indenfor teaterproduktion, har jeg selv været vidne til de turbulente vilkår, skuespillere må virke under. Vi befinder os på et følsomt område med mytedannelser og mange antagelser, som det kunne være interessant at gå efter i sømmene.

For at få lidt mere klarhed er det derfor ønskeligt at iværksætte en dybere undersøgelse af Branchen. Hvordan har den det egentlig? Et kæmpe spørgsmål, som ikke på nogen måde kan besvares fuldstændigt i hverken 1 eller 2 rapporter – om nogensinde fyldestgørende. For

branchen er kaleidoskopisk, med så mange facetter, så mange niches, så mange individuelle skæbner at det ligner en kamikaze operation at kaste sig ud i noget der ligner forsøg på samling og overblik. Dog skal forsøget gøres. Mit første spæde, der sikkert vil afføde mange reaktioner om hvorfor det ikke blev gjort anderledes, større, bedre! Men også denne rapport lider under de sædvanlige snærende begrænsninger som mangel på ressourcer i form af tid og penge. Dertil kommer, at det er et enmandsprojekt og tillige mit første forsøg ud i reel vidensproduktion på dette felt – forhåbentlig ikke det sidste.

*Brancheudvalg med 20 valgte repræsentanter fra hver sin del af branchen, fungerer bl.a. som bindeled mellem Teaterrådet og Kulturministeriet. Giver en årlig udtalelse af Teaterrådets dispositioner overfor Kulturministeren

1.2 PROBLEMANALYSE (skuespillerens omverden)

Hvordan bliver man skuespiller i dag? Mange veje fører til Rom, også til status som professionel skuespiller, om end vejene er meget smalle. Selvom de håbefulde aspiranter skal betragte nåleøjet ind til uddannelsesmekkaet med lup for at få øje på det, forsøger hundredvis af unge hvert år at forcere barrieren ved de tre statsanerkendte teaterskolers optagelsesprøver (Statens Teaterskole, og skolerne ved Odense og Århus teater), men kun ganske få bliver optaget. De sidste 20 år har optaget ligget på ca. 20-22 p.a. i snit på landsplan.

Hvad gør de forsmåede 700-800 så? Forsøger igen året efter, eller vender øjnene mod udenlandske uddannelsesinstitutioner og indenlandske ikke autoriserede skoler af varierende standard og med varierende brugerbetaling. Muligheden for at læse individuelt hos en professionel skuespiller foreligger også, og så kan man endelig forsøge at få job, selvom man ikke er uddannet. Man giver ikke op så let, for livet som skuespiller synes attraktivt for de unge.

Konkurrencen indbyrdes blandt de uddannede er i sig selv hård nok, og hvad gør man så, når titlen skuespiller ikke er beskyttet og kan benyttes af enhver, der har lyst til det? Dansk Skuespillerforbund, der har rødder tilbage til 1902, har igennem årtier kæmpet for at få overenskomster på stort set alle de områder hvor skuespillere færdes. Det er i det store hele lykkedes så godt, at producenterne er tvunget til at aflønne det kunstneriske personale på

overenskomstmæssigt niveau uanset hvilken uddannelsesmæssig baggrund man har. Bremsen på billig arbejdskraft hæmmer i sig selv konkurrenceforvridningen, da de uddannedes kvalifikationer er efterspurgt. Så det sker kun af og til, at en ikke uddannet lyser op i landskabet på det lange sigt – men det sker, og muligheden for at tage et naturtalent ind i varmen kan og skal naturligvis ikke stoppes.

Minimum 95% af de nyuddannede organiserer sig i Dansk Skuespillerforbund. Et fagforenings tilhørsforhold er også muligt for de ikke uddannede. Man kan indmeldes som B-medlem (uden stemmeret) og kan man efter 3 år godtgøre en lønnet tilknytning til branchen, der kan godkendes af bestyrelsen kan man overgå til A-medlem. For indeværende har forbundet ca. 200 ikke formelt uddannede medlemmer foruden en del fra udenlandske skoler. Tilgangen fra disse grupper har været vigende de sidste år ifølge formanden Henrik Petersen.

Selvom man således forsøger at beskytte sit fag bedst muligt er det dog en kendsgerning, at den særlige tiltrækningskraft, der hersker omkring kunstnerisk udfoldelse skaber et marked af udøvende kunstnere, hvor der kvantitativt er rigeligt at tage af set med producentøjne, og hvor der til hver en tid vil være konkurrence både mellem de uddannede indbyrdes og mellem de uddannede og de ikke uddannede.

Dertil skal lægges at markedet naturligvis og hovedsagelig er dybt afhængig af afsætningen, dvs. publikums gunst. Kunsten ser gerne sig selv som banebrydende, og er det af og til. Producenterne er ikke desto mindre som oftest og helt kontant underlagt tankegangen om, hvad der gør sig, hvad der kan afsættes, samtidig med ønsket om at skabe nødvendig og god kunst; en problemstilling der løses med vekslende held og talent. Hvad er oppe i tiden? Tiderne skifter og trenden med, så den skuespiller der var in i går er det ikke nødvendigvis i morgen. Og måske værre! Den skuespiller, der ikke blev opdaget i går bliver det måske aldrig – talentet ufortalt – idet den benhårde konkurrence producenterne imellem med stort udbud af både teater, film og TV samt et hav af andre underholdningstilbud i forening med en svigtende loyalitet hos publikum har ført til tilstande, hvor PR maskineriet hårdtslående kører på enkelte ”hotte” navne netop i forvejen kendt fra TV, film, og teater – en ren cirkelmanøvre, hvor der er rift om de få. Konkurrencen til trods er markedet ekspanderet over de sidste 2

årtier. Nye og flere medier med nye markedsføringsinstrumenter (reklamefinansieret TV fra 1989) har for alvor fået fat og dermed er nye arbejdspladser skabt indenfor dubbing, CD-romspil, video og reklame. Herudover har det traditionelle område film fået et gevaldigt skub fremad gennem 90'erne, hvor en håndfuld talenter har været spydspids for branchens både kunstneriske og publikumsmæssige succes, som har udløst flere støtttekroner, så grobund for både kvantitativ og kvalitativ vækst er tilstede. Dog er antallet af danske spillefilm på årsbasis ganske beskedent omkring de 20, mens publikumsinteressen er steget, kulminerende i 1999 med godt 3 mil. Antallet af teaterproduktioner er steget jævnt fra 351 i 1985/86 til 448 i 1998/99 kulminerende i 1996/97 med 464 produktioner. Man kan dog ikke drage den direkte konklusion, at antallet af ansatte skuespillere er steget i samme forhold, da forrykninger ved store produktioner med mange medvirkende og små produktioner med få medvirkende selvfølgelig også spiller ind år for år. På afsætningssiden har antallet af publikum til teater ligget nogenlunde konstant i perioden 1985-2000 svingende omkring 2,2 – 2,6 mil.. Kulmination i 1995/96 med 2,6 mil., bund år 1990/91 med 2,25 og for indeværende år 2,3 mil.. Tallene kan ikke stå alene, idet Danmarks Statistik kun registrerer teatergængere til teater med offentlig støtte. Privatteatret, Det Ny Teater og private shows tegner sig for yderligere flere hundredetusinder – måske over 1 mil., ligesom tal for revy og andre private initiativer ikke er medregnet. Dansk Skuespillerforbund melder om faldende arbejdsløshed som følge af ovennævnte forhold.

Konkurrencen er stor danske producenter imellem men presset udefra er også stigende. Vil du i Folketeatret eller vil du hellere sidde hjemme og dyrke Tom Cruise på TV-1000. Vil du opleve Theatre du Soleil på gæstevist med en gigantopsætning eller foretrækker du Caféteatrets trange kælder? Går du efter stedet eller navnene, det vante eller eventen! Det er blevet sværere især i hovedstaden, og det er dyrt at markedsføre sig, at profilere sig i mængden, og det fører os til den sidste og afgørende komponent i markedsdannelsen og dermed også vilkårene for skuespillerne. Graden af den politiske vilje til kulturelle satsninger.

Med filminstitutts oprettelse i 1965 har dansk film nydt godt af offentlig støtte. Langt fra alle projekter bliver godkendt til delvis finansiering, men der satses og støttes for at sikre kunstnerisk kvalitet og udvikling, ligeledes bliver hovedparten af de etablerede teatre støttet via forskellige tilskuds- og støtteordninger under Kulturministeriet. Kommercielt teater og

show kan produceres uden støtte, men så skal der også rigtig mange ind og se det. Det kan lade sig gøre at importere en supermusical fra Broadway med et godt afprøvet koncept og musik som de fleste kender noget til i forvejen. Det kan også gå at folkekære skuespillere og entertainere laver et folkeligt show til glæde for de mange. Men skal underholdningen indeholde lidt flere kalorier bliver det risikabelt. Kunstnerisk udvikling og vilje til nytænkning koster. Om man så fra bevillingsmyndighedernes side anser tilskud til kultur for omkostninger eller investeringer kommer vel an på temperament og værdiopfattelser. I den forbindelse er det på sin plads at nævne at den samlede kultursektor akkumulerer 60.000 jobs, har en omsætning på 75 milliarder p.a. og en eksport på 15 milliarder. (DK's kreative potentiale)

Med disse få ord er det forsøgt at ridse et kompliceret marked med fintmærkende indbyrdes afhængige mekanismer op, hvor balancen mellem udbud af skuespillere og efterspørgsel fra producenter er følsom overfor selv små forandringer.

I dette landskab arbejder, drømmer og håber skuespillerne på et meningsfyldt liv med kunstneriske udfordringer både i omfang og indhold. Om det lykkes generelt vil de kommende sider forsøge at løfte sløret lidt for.

1.3 PROJEKTETS FORMÅL

At tilvejebringe kvalificeret information fra branchen selv til brug for styrkelse af faget og dets udøvere på sigt. Da den enkelte i branchen generelt ikke disponerer udelukkende på egen hånd, men er afhængige af en række offentlige og semioffentlige institutioner, der varetager forskellige områder for branchen, er det således til branchens repræsentanter, ambassadører og ledere informationen i første omgang stiles, i håb om, at indhentet information vil medvirke til at styrke beslutningsgrundlaget primært i Kulturministeriet, og formidling til branchens øvrige aktører lægges i hænderne på uddannelsesrådet for teater og film.

Styrkelse af faget kunne indebære overordentlig mange ting jf. afsnit om afgrænsning og i sær tillæg kapitel 5. I denne sammenhæng holder vi os til de mest indlysende og virkningsfulde handlingsparametre, som styrkelse af uddannelsen, videre- og efteruddannelsen, samt en sondering af fagets muligheder for udvidelse og samarbejde med andre end vante parter og producenter. Altså hvad og hvem er man rent faktisk i stand til at påvirke over en kortere årrække. For skuespillerfaget er ikke længere kun et spørgsmål om at stå på scenen. En skuespillers kompetencer bruges i mange sammenhænge i dag, og endnu flere områder kunne muligvis inddrages, såfremt skuespillerne selv vil. I den forbindelse kunne det være interessant at prøve redegørelsen Danmarks kreative Potentiale konklusion om, at erhvervslivet og den kunstneriske verden med fordel kunne indgå stærkere alliancer i fremtiden på skuespillere.

Desuden er det også indeholdt i formålet, at branchen selv får adgang til branchens tal, altså branchestatistik, idet det kan være meget nyttigt for den enkelte at se sin egen situation i perspektiv og supplere sin viden med mere strukturerede oplysninger om branchen som sådan, f.eks. omkring arbejdsløshed, lønforhold etc.

For at opnå dette mål må vi skaffe os noget ny viden. Vi må tilvejebringe data, der afdækker holdninger til fremtidens uddannelsesstruktur, her iberegnet mulighederne for efter- og videreuddannelse. Vi må endvidere stræbe efter at kunne gå bag om holdninger og se profilen på de adspurgte deltagere så detaljeret, at der dels kan opstilles noget fornuftig statistik og

dels gives mulighed for at differentiere branchen i undergrupper med særlige karakteristika og muligvis dermed også kunne afdække forskellige gruppers særlige behov og ønsker.

Når data er indhentet og behandlet opstilles der på baggrund af en grundig analyse forslag til forbedringer for branchen på de anførte områder, som munder ud i prioriterede anbefalinger.

1.4 PROBLEMFORMULERING

Hvilke handlingsparametre kan på kortere sigt sættes ind for at forbedre skuespilleres vilkår generelt? Med udgangspunkt i en konkret branche undersøgelse vil vi forsøge at afdække visse strukturer i skuespillerbranchens arbejdsvilkår, som baggrundsvariabel, forståelsesramme og støtte for skuespillernes egne udsagn og holdninger til evt. behov for ændringer af uddannelsesstrukturer, behov for efter- og videreuddannelse samt holdninger til udvidelse af samarbejdsmuligheder udover de gængse for faget. Ønskes der overhovedet strukturelle forandringer? I givet fald i hvilken retning?

1.5 AFGRÆNSNING

De strukturer undersøgelsen vil afdække bliver taget til efterretning, men årsager hertil vil ikke blive eftervist i detaljer, dog vil årsager i højere eller mindre grad blive inddraget i de samlede analyser og konklusioner på baggrund af sekundært datamateriale, brancheindsigt og almindelig sund fornuft. Interessen vil samles om de handlingsparametre, der er påvirkelige, som ligger indenfor mulighedernes sfære. Dvs. markedsændringer som følge af ændrede publikumsvaner eller ændret offentlig støtte og tilskudspolitik bliver ikke tilbunds gående behandlet. Vi sætter fokus på skuespilleren, ikke producenten og hans/hendes vilkår.

Parameteren er uden for vores indflydelse.

Markedspåvirkninger som følge af pres fra ikke uddannede bliver kun lige berørt. Vi har ikke med en handlingsparameter at gøre i denne sammenhæng. Det kunne naturligvis have været interessant at sammenligne de to grupper indbyrdes, men dels blev der ansøgt men ikke bevilget penge til formålet og dels er undersøgelsens hovedformål kun relevant for de

uddannede, da de ikke uddannede ikke kan have en holdning til selve uddannelsen, og måske heller ikke kan få glæde af evt. fremtidige ændringer. Emnet er dog ikke uinteressant og hvis tid og lejlighed bydes kan det kun anbefales at iværksætte en sammenlignede undersøgelse.

Personlige forhold som talent, anvendelighed, psyke, helbred og mobilitet (geografisk binding) bliver kun flygtigt berørt. Undersøgelsen er interesseret i de overordnede strukturer, og hvad der evt. kan gøres ved det. Styrkelse af den enkeltes personlighed og kompetencer ligger fortrinsvis i selve uddannelsen og dernæst i den enkeltes arbejde med egne ressourcer enten individuelt eller i netværk. At personligheden spiller ind for den enkelte er indlysende. Det gør den i alle brancher, men vi kan ikke bruge den kendsgerning som handlingsparameter for generelle forbedringer i denne sammenhæng.

Undersøgelsen afstår fra en kvalitetsvurdering af den uddannelse, skuespillerne har fået. Dels har vi med en population at gøre, hvis uddannelsesmæssige baggrund er yderst forskellig. Dels er det adskillige år siden de fleste fik en uddannelse, og det vil sige forholdene ikke svarer til dagens uddannelsesmæssige kvalitet. Forholdet er naturligvis interessant, men ligger uden for denne undersøgelses muligheder og rammer. Emnet er dog vigtigt, og det kan anbefales at man f.eks. videreførte den undersøgelse der blev foretaget på Statens Teaterskole i 1998, hvor alle elever blev spurgt om forskellige forhold omkring deres uddannelse. Det kunne være interessant at få en tilbagemelding her nogle år efter fra de samme personer, nu hvor de har været ude i marken og på egen krop har følt om deres tilegnede kompetencer svarer til de krav der stilles.

Faget styrkes også gennem det arbejde Dansk skuespillerforbund udfører på de overenskomstmæssige områder. Hidtil har forbundet også stået for en lang række efteruddannelseskurser, men har i år fået frataget tilskud til området, som dog stadig består om end i en stækket form. Da forbundet høres bredt i spørgsmål vedr. skuespillere er det naturligt at inddrage dem som kommentatorer i forbindelse med denne undersøgelse, men en tilbundsående redegørelse for forbundets rolle gennem tiderne afstås der her fra. Primært fordi forbundet overordnet set synes at have løst sine opgaver og forpligtelser.

1.6 METODEOVERVEJELSER OG VALG

Ny viden kræver et stykke kombinations- og/eller feltarbejde. Vi vil gerne vide noget om skuespilleres holdninger her og nu, og må derfor skaffe primære data herom.

Det kan vi gøre på forskellige måder. F.eks. ved individuelle eller gruppeinterviews, personligt eller telefonisk. Det har den fordel, at vi kan gå i detaljer og opklare evt. misforståelser direkte undervejs. Svarprocenten kan også her blive meget høj, men interviewformen er personlig, og vi kan ikke være sikre på at få de følsomme data vi har brug for omkring løn og arbejdsløshed f.eks. Da ærlighed på disse områder anses for væsentlige, må en anden form vælges. Den anonyme henvendelse er her at foretrække i form af et spørgeskema. Et skema er ikke optimalt i sig selv. Oplysningerne bliver ganske vist kvantificerbare, men væsentlige nuancer går tabt, medmindre spørgsmål formuleres tilstrækkeligt åbent og levner mulighed for uddybende kommentarer. Dette må altså tilstræbes. Ligesom reliabilitet og validitet skal tilgodeses mest muligt ved hhv. at spørge enkelt, umisforståeligt og huske at få alle væsentlige komponenter med til brug for formålet. Ulempen ved denne kontaktform er lavere svarprocenter, men en rykker til alle respondenter, som i dette tilfælde naturligvis er skuespillere vil kunne afbøde lidt herpå. Om andre respondenter skal inddrages vil svarene fra undersøgelsen give et fingerpeg om. Det kunne være ønskeligt, at tendenser og ønsker, der kan udtrages af undersøgelsen diskuteres med de ledere, der i givet fald ville deltage i beslutningsprocessen omkring evt. fremtidige forbedringer og ændringer af bestående forhold.

Der er ikke så mange skuespillere i Danmark. 1565 er medlem af Dansk Skuespillerforbund, men heraf er en hel del passive, elev- eller b-medlemmer. Så godt og vel omkring tusind aktive. Da undersøgelsens population gerne skulle være hævet over al tvivl om repræsentativitet må det tilstræbes at nå hele populationen. Dog afgrænses den af det førnævnte faktum, at kun uddannede deltager i undersøgelsen, og dernæst er det rimeligt kun at lade skuespillere i den officielle aktive alder deltage, uagtet at mange ”pensionerede” skuespillere lever et aktivt skuespillerliv langt op i årene, men arbejdsløshedsperioder på pension og lavere erhvervsfrekvens end i de unge år må her antages for at være det naturlige, og vi er interesserede i at finde de erhvervsfrekvenser, der figurerer blandt skuespillere, der ”burde” leve af skuespillerarbejde alene. Som ganske nyuddannet kan man ikke svare på spørgsmål om løn og arbejde indenfor de sidste 2 år, ej heller om ens karriere er for op-eller

nedadgående. Derfor er det rimeligt at fravælge de helt nye, og koncentrere sig om dem, der har mindst 2 års erhvervserfaring. Med denne argumentation kommer vi frem til følgende udvælgelseskriterier for det empiriske felt:

Statsanerkendt uddannet skuespiller født i 1935 eller senere og/eller uddannet i perioden 1960-1999.

Undersøgelsen har karakter af at være både et aktuelt beskrivende billede af skuespillersituationen og tillige mere dybtgående problem- og holdningsidentificerende. Den er ikke direkte problemløsende, men vil lægge op til anbefalinger og skitsere løsningsmodeller

1.7 UNDERSØGELSENS DESIGN

Kombineret kvantitativ og kvalitativ feltundersøgelse, hvilket giver mulighed for statistik med flere nuancer. Det empiriske felt tilstræber at omfatte totalpopulationen.

Undersøgelsen er baseret på et spørgeskema med 28 hovedspørgsmål, hvor mange havde undergrupperinger og de fleste havde mulighed for kommentarer udover flere afkrydsningsmuligheder. (spørgeskema i sin helhed + følgebrev bilag 1)

Derudover blev alle opfordret til at skrive, ringe eller maile, hvis man fandt det formålstjenligt eller fornødent at gå i detaljer med visse svar og emner, en mulighed mange har benyttet sig af.

Spørgeskemaet blev afsluttet åbent med mulighed for at formulere emner og spørgsmål, som man gerne ville have uddybet. Dette har givet anledning til et væld af forslag, hvor hovedparten dog går udover formålet og afgrænsningen af denne undersøgelse, men det giver nyttige indikationer af, hvad der rører sig, og kan bruges som idékatalog for fremtidige fora etc.

Spørgeskemaet er afprøvet på og tilrettet ved hjælp af en testgruppe på 4 skuespillere, og derudover redigeret som følge af uddannelsesrådets kommentarer og Dansk Skuespillerforbund v/Henrik Petersens kommentarer. Skemaet er opbygget i 6 kategorier.

Personlige grundoplysninger

Objektive fakta, profilunderstøttende demografiske forhold

Erhvervsoplysninger

Primært objektive fakta kombineret med personlige vurderinger af eksakte forhold

Anden beskæftigelse og uddannelse

Primært objektive fakta kombineret med personlige vurderinger af subjektive forhold

Holdninger og forslag

Primært personligt subjektive vurderinger af eventuelle fremtidige muligheder

Trivsel og tilfredshed

Subjektive personlige vurderinger af egen karriere

Afslutning

Kvalitativ vurdering af undersøgelsens relevans, åben for kommentarer og forslag

Databehandling og præsentation

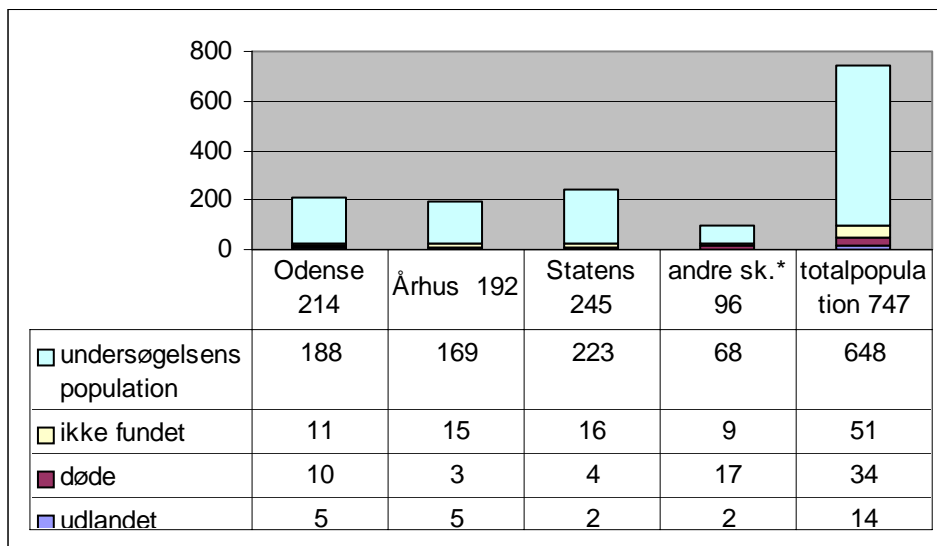
Et hvilket som helst spørgsmål eller svar kan kombineres ”uendeligt” med en hvilken som helst eller flere baggrundsvariabler. Følgende præsentation af undersøgelsens hovedresultater kan derfor suppleres såfremt det ønskes. For overskuelighedens skyld præsenteres undersøgelsens resultater i den rækkefølge spørgsmålene blev stillet, og med spørgsmålet som overskrift.

Forudforståelse

I tolkningen af data og dernæst anbefalinger af forslag til forbedringer ligger der en indbygget holdning om hvad forbedringer er. At være selvhjulpen frem for på overførselsindkomst anses f.eks. for et gode. Dette siges fordi skuespillere ofte er atypiske i forhold til f.eks. Maslows behovspyramide, hvor selvrealisering lidt firkantet sagt først søges når basale vilkår er i orden, en antagelse, hvor omvendt mange skuespillere af nødvendighed accepterer en høj grad af økonomisk usikkerhed eller små eksistensvilkår for at kunne koncentrere sig direkte om selvrealisering.

2.1 UNDERSØGELSENS POPULATION, SVAR OG REPRÆSENTATIVITET

Diagram 1 Totalpopulation med bortfald



* andre skoler specificeret i bilag 2

Valg af empirisk felt:

Uddannede skuespillere født i 1935 eller senere og/eller uddannet i perioden 1960-99. Uddannede omfatter i denne sammenhæng elever fra de 3 nuværende statsanerkendte teaterskoler i Odense, Århus og København. Dertil kommer de nedlagte skoler: Det Kgl. Teaters Dramaskole, Aalborg Teaters Elevskole, Privatteatrenes Elevskole, Teaterdirektørforeningens skuespillerskole og enkelte fra udenlandske skoler mv.

Undersøgelsens population:

Da omfanget af feltet er nogenlunde overskuelig er det tilstræbt at nå hele populationen. Totalpopulationen omfatter 747 uddannede skuespillere. Dog er 11 heraf fra andre skoler som ikke er dansk statsanerkendt (bilag 2). 34 er døde, og 14 er i udlandet, og de udgår af totalpopulationen. Af de resterende 699 blev 51 enten returneret af postvæsenet, eller ikke fundet i telefonbøgerne, hvilket svarer til et bortfald på 6,83% af totalpopulationen. Der er herefter 648 til rest, som udgør undersøgelsens population.

Kilder til totalpopulationen:

Elevlister fra Odense Teater fra 1974 til nu, hvor 2 årgange manglede. Forholdet afbødet ved forespørgsel hos diverse skuespillere fra de manglende årgange uddannet fra skolen.

Elevliste Århus Teater fra 1967 til nu, næsten fuldkommen med en enkelt fejl (forbehold for evt. flere fejl)

Statens Teaterskoles jubilæumsskrift + samtlige afgangspræsentationer derefter. Oversigterne indeholder ikke elever, der startede på Privatteatrenes Teaterskole og Det Kgl. Teater og som blev overført til Statens Teaterskole. Overgangshold anført under andre skoler.

Det Kgl. Teaters årsberetninger 1959 – 1968

Dansk Skuespillerforbunds første håndbog fra 1974 + supplementsbind 1975-76.

Her blev der hentet navne fra 1960-67 Århus Teater og 1960-1974 blandt de øvrige skoler. Eventuelle skuespillere uddannet 1960-67 (Århus) og 1960-1974 (Odense, Aalborg, Privatteatrenes Teaterskole og direktørforeningens skuespillerskole) uden medlemskab af forbundet i 1974 er ikke registreret i vores totalpopulation, da DSF medlemshåndbøgerne her ligger til grund for resterende lister.

Jf. ovenfor tages der derfor et lille forbehold for fejl og mangler, dvs. vores totalpopulation kan i realiteten variere omkring de 747.

Kilder til adresser:

Dansk Skuespillerforbunds medlemslister 1999-2002.

Hjælp fra Rita Staffeldt, Dansk Skuespillerforbund

Telefonbog over HT-området 2001/02

Telefonbøger over Fyn, Østjylland, og Nordjylland 2000/01 (dvs. ikke helt opdateret og heller ikke dækkende for hele landet)

Bortfald

Af restgruppen på 51 (6,83% af totalpopulationen) ved vi, at kun 5 er medlem af Dansk Skuespillerforbund, hvilket alt andet lige kraftigt indikerer en svag tilknytning til faget. (Dansk Skuespillerforbund har en gennemsnitlig organiseringsgrad på 92% af vores totalpopulation)

Udsendelse af spørgeskema

I weekenden d. 2. december blev hovedparten af spørgeskemaerne udsendt. med løbende opfølgning af returpost mv. indtil d. 12. december. Rykker udsendt d. 14. december. Svar blev modtaget og registreret i perioden 4. december 2001 – 1. februar 2002.

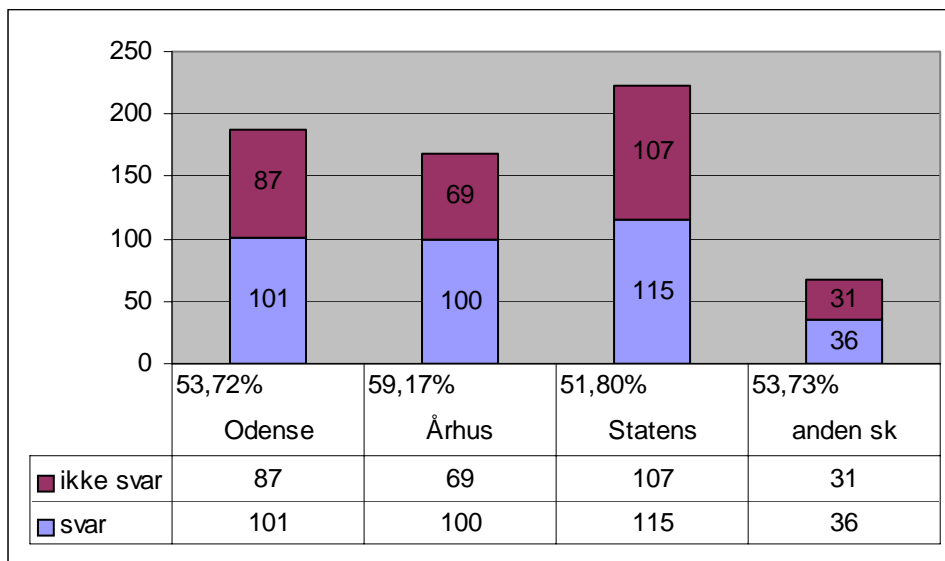
Svarprocent

354 har svaret på 648 henvendelser (54,61%). 4 af besvarelserne er ikke fyldestgørende og udgår af statistikken (3 kvinder for syge/for ophængt til at udfylde skemaet og 1 med relateret beskæftigelse gennem en årrække, mente ikke skemaet passede til ham). Justeret har 350 svaret (54%). 4 af besvarelserne, 1 mandlig og 3 kvindelige kom dog så sent, at de ikke indgår i den grundlæggende database, men der tages højde for besvarelserne, videst muligt.

Svar i øvrigt

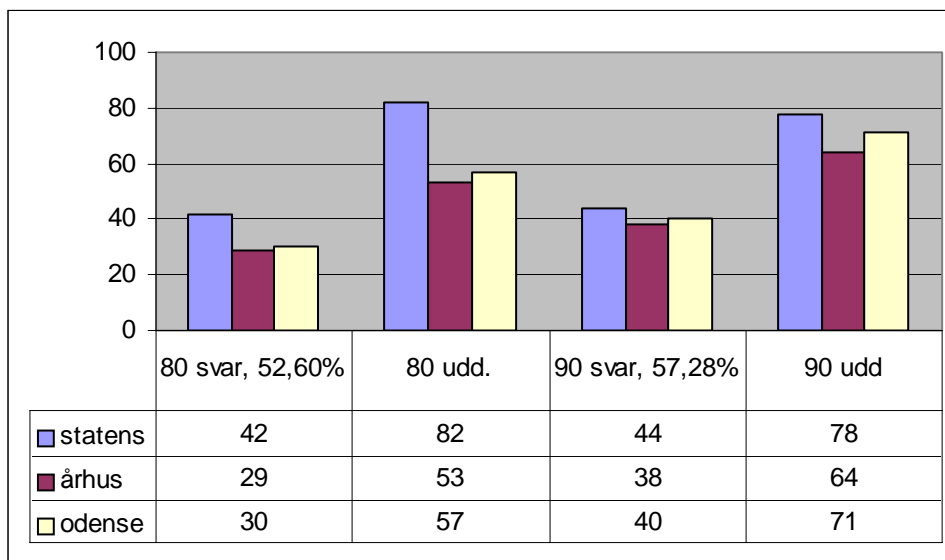
En lang række spørgsmål har givet mulighed for flere afkrydsningsmuligheder, hvilket især er benyttet på subjektive spørgsmål. Dog forekommer dobbeltsvar også i mindre omfang på mere faktuelle spørgsmål, såsom karakteristik af ens erhvervsituation mv. De fleste spørgsmål er besvaret af alle, men det forekommer, at spørgsmål er sprunget over. Databasen har registreret undladte svar. Endvidere er de 4 efternølere videst muligt indarbejdet i hovedgraferne, hvorimod de ofte ikke er indregnet i detaljediagrammerne. Disse forhold forklarer hvorfor antal svar i beslægtede spørgsmål ikke altid stemmer helt overens. Som oftest er diagrammet ledsaget af en bemærkning om dobbeltsvar og undladte svar for at forklare og afbøde de små afvigelser, der som helhed ikke forrykker resultaterne.

Diagram 2 Fordeling af svar teaterskolerne imellem



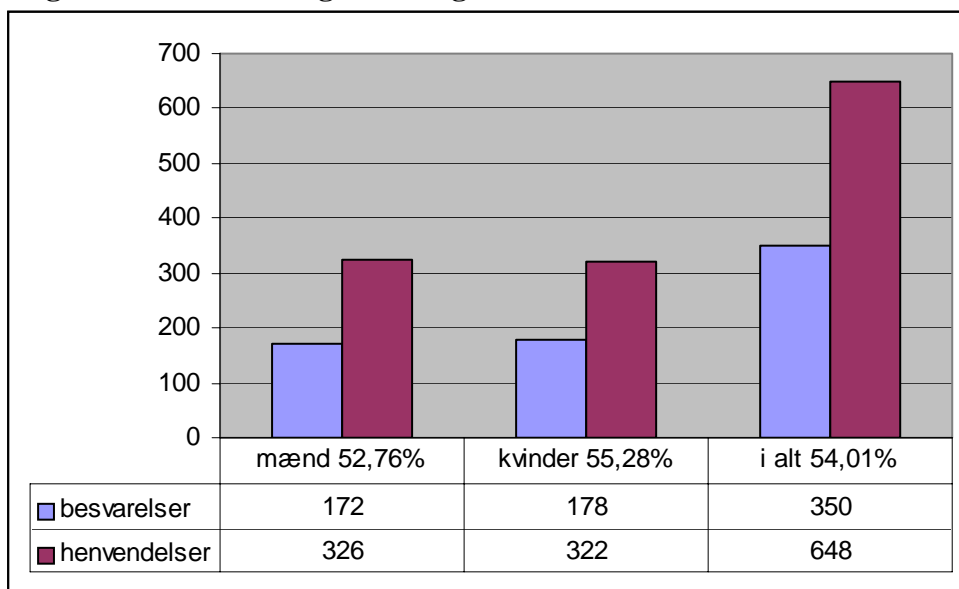
Jf. diagrammet kan man se en nogenlunde jævn svarfordeling skolerne imellem med Århus i top og Statens Teaterskole i bund. Dog er Statens Teaterskole repræsenteret med det største antal besvarelser.

Diagram 3 Fordeling af svar, teaterskolerne mod antal uddannede i 80'erne og 90'erne



Går vi nærmere ind i skolernes svarfordeling for hhv. 1980'erne og 1990'erne, kan man udlede, at tendensen til at svare, er højere jo senere man er uddannet. **NB:** At det samlede antal afgangselever er øget fra 192 i 80'erne til 213 i 90'erne skal tages med det forbehold, at man som følge af forlængelsen af uddannelsen fra 3 til 4 år kom til at "springe en årgang over" i 80'erne. Justeres der herfor er det samlede antal uddannede stort set uændret for de 2 årtier.

Diagram 4 svarfordeling mænd og kvinder ud af antal henvendelser



Gruppen af henvendelser til hhv. mænd og kvinder er stort set lige store, og der er ligeledes omtrent lige mange mænd og kvinder, der har svaret, med en lille overvægt til kvinderne.

Geografisk spredning

Jf. diagram 11 er godt 80% af svarene fra skuespillere med bopæl i Hovedstaden eller Sjælland. Dette billede harmonerer med den geografiske fordeling i vores population.

Repræsentativitet

Hvad ved vi om dem, der har svaret i forhold til hele populationen

Der er ligelig svarfordeling mellem mænd og kvinder (diagram 4 og 5) Aldersfordelingen mænd og kvinder imellem er ens (diagram 6)

Der er nogenlunde ligelig svarfordeling mellem skolerne (diagram 2)

Der er ligelig svarfordeling mht. geografi (diagram 11)

54% dvs. hovedparten har svaret

Der er ingen entydige tendenser i svarene over tid. (datokørsel, hvor svarene inddeles i 3 lige store grupper, de første hurtige svar, de næste indenfor deadline og sidst efternølerne)

93% af svarerne finder undersøgelsen relevant (diagram 86)

Disse forhold indikerer stærkt repræsentative svar

Det eneste forhold der svækker udsagnet lidt er at svarprocenten stiger jo senere man er uddannet. Med andre ord, de ældre har ikke været helt så flittige til at svare som de yngre.

Hvad kan man udlede af det mht. til dem der ikke har svaret?

Undersøgelsen er repræsentativ, derfor ligner gruppen, der ikke har svaret til forveksling dem, der har svaret dog med en lille bemærkning om de ældre, der er lidt svagere

repræsenteret, formodentlig som følge af, at interessen for at deltage aktivt i forhold, der har med fremtidens uddannelsesstruktur mv. at gøre falder med alderen.

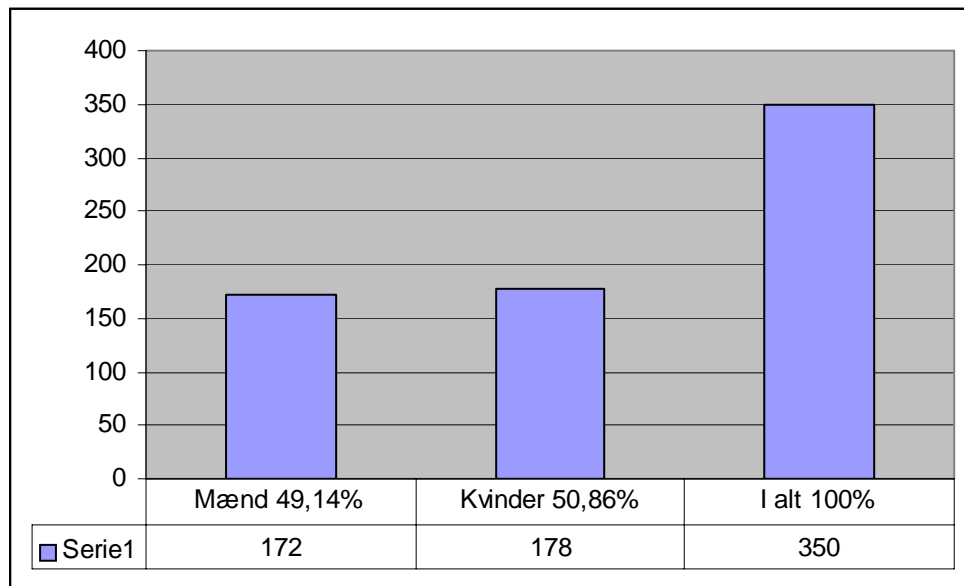
Hvorvidt det også indikerer en svagere tilknytning til faget er svært at sige. Det forhold der taler for er, at restgruppen på 51, som vi med sikkerhed ved har en svag tilknytning hovedsagelig er at finde blandt de ældre.

2.2 PERSONLIGE GRUNDOPLYSNINGER

spørgsmål 1 - 6

1. Hvilket køn?

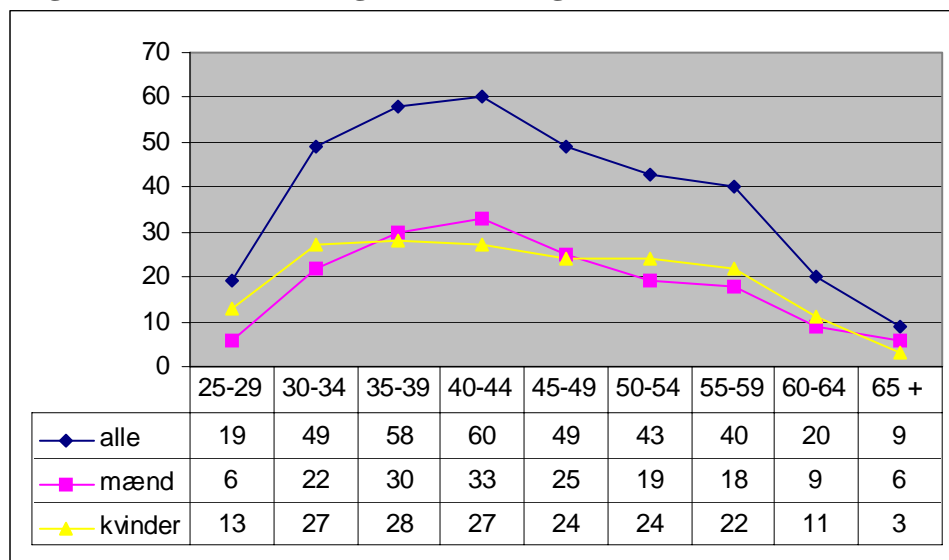
Diagram 5, svarfordeling mænd og kvinder indbyrdes



Stort set lige mange mænd og kvinder har besvaret spørgeskemaet.

2. Hvilken alder?

Diagram 6, aldersfordeling alle, mænd og kvinder

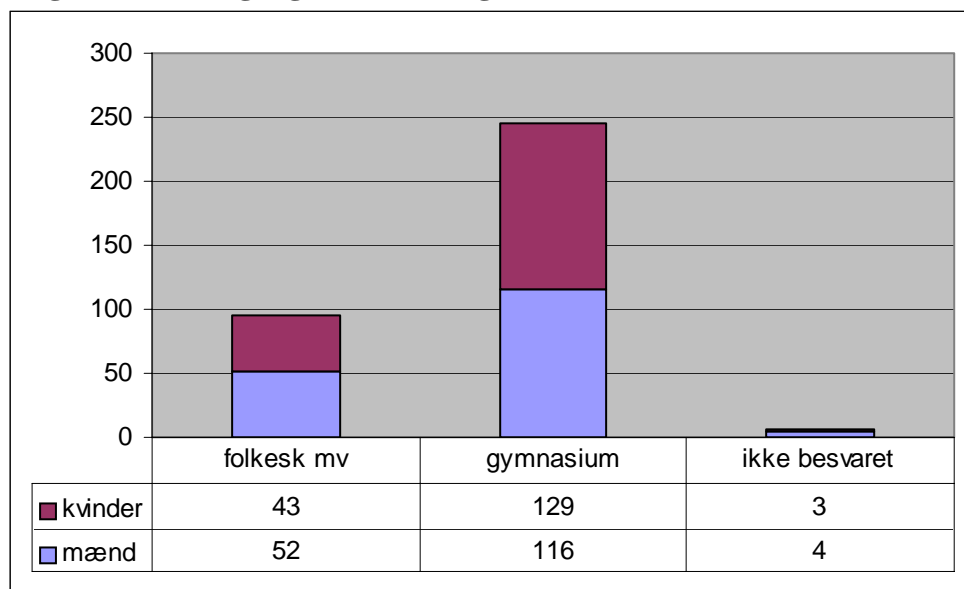


347 har svaret, 3 har ikke besvaret spørgsmålet

Aldersfordelingen er jævn mænd og kvinder indbyrdes.

3. Hvilken skolegang?

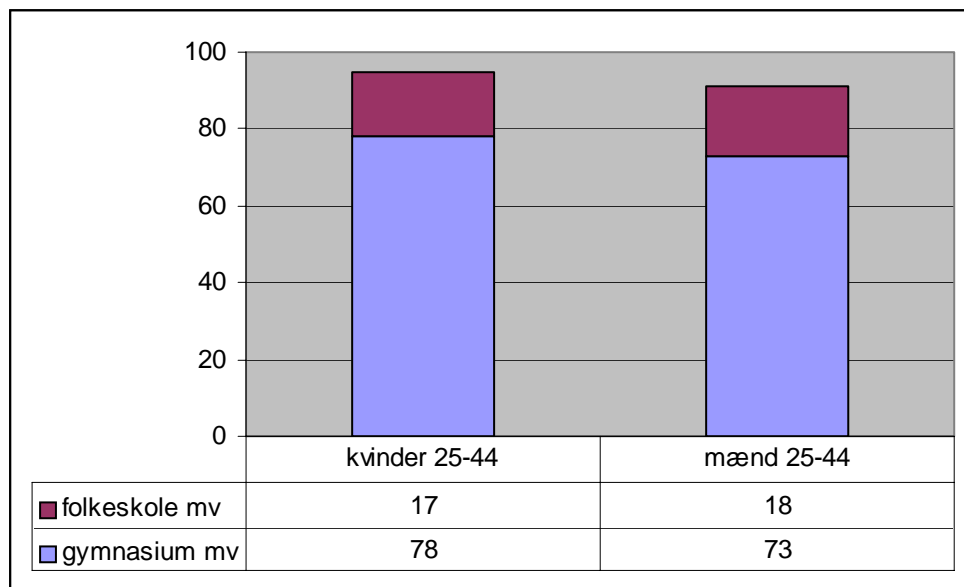
Diagram 7 skolegang alle mænd og kvinder



340 besvaret, 7 ikke besvaret (+ 3 ikke registrerede kvinder har alle gymnasial skolegang)

Folkeskole mv: 27,38% gymnasial udd: 70,61% ikke opgivet: 2,02%
Dvs 73,71% af kvinderne og 67,44% af mændene i alt har en gymnasial mv. skoleuddannelse.

Diagram 8 skolegang mænd og kvinder 25-44 år

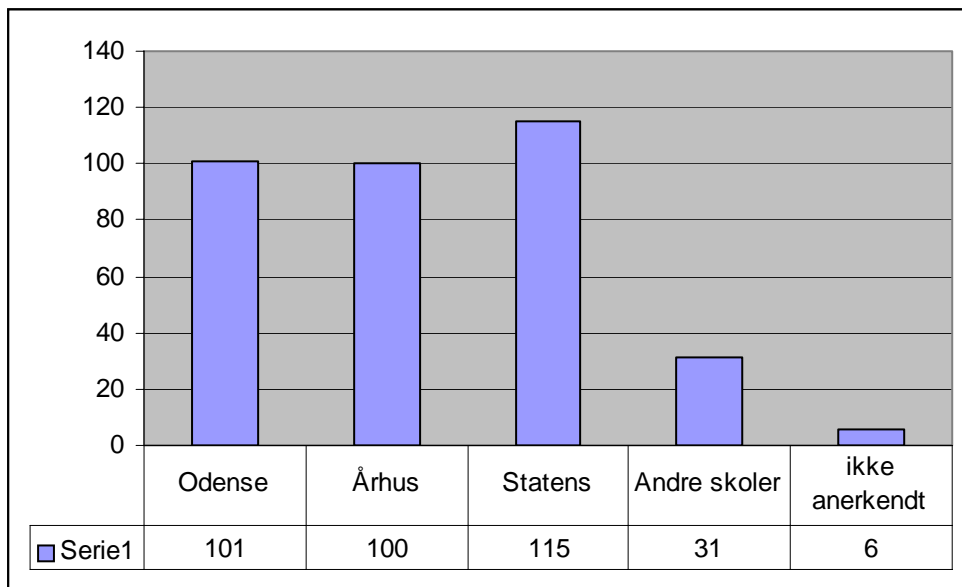


Billedet ændrer sig noget, hvis man kigger på de yngre årgange.

Ud af 95 kvinder 25-44 år og 91 mænd 25-44 år har hhv. 82,10% og 80,22% en gymnasial eller lign. skoleuddannelse. Denne udvikling i lighed med den almindelige udvikling for danskere, dog har ca. dobbelt så mange skuespillere en gymnasial baggrund i forhold til gennemsnittet af danskere.

4. Uddannelsesmæssig baggrund?

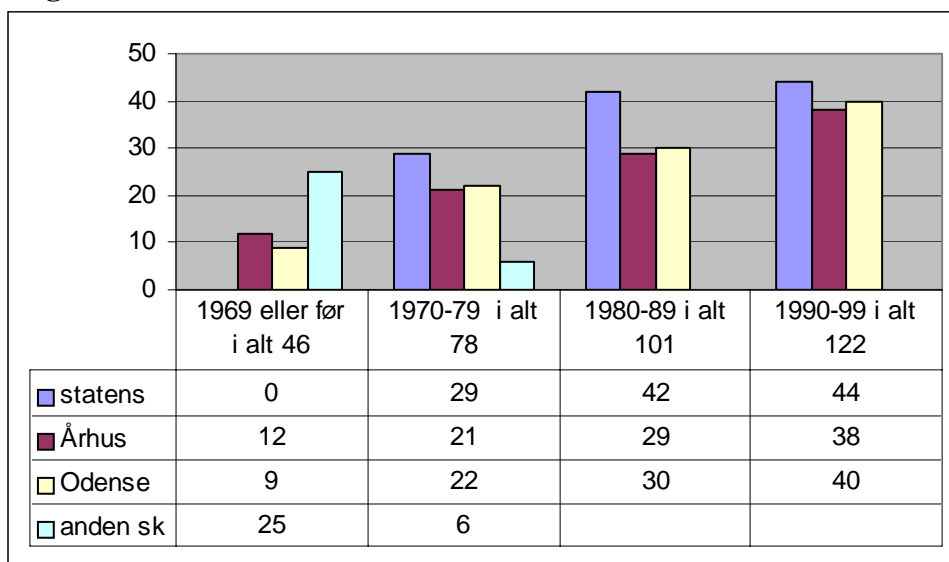
Diagram 9



I alt 353 svar idet 2 har anført 2 uddannelsesinstitutioner. 1 har anført både anden skole og ingen anerkendt skole

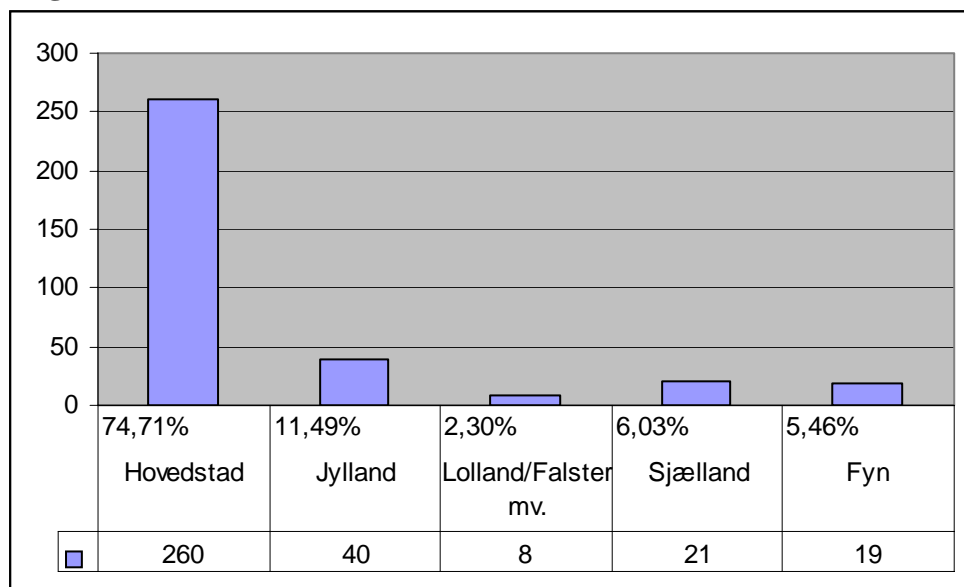
5. Færdiguddannet år?

Diagram 10



6. Bopæl, hvor?

Diagram 11



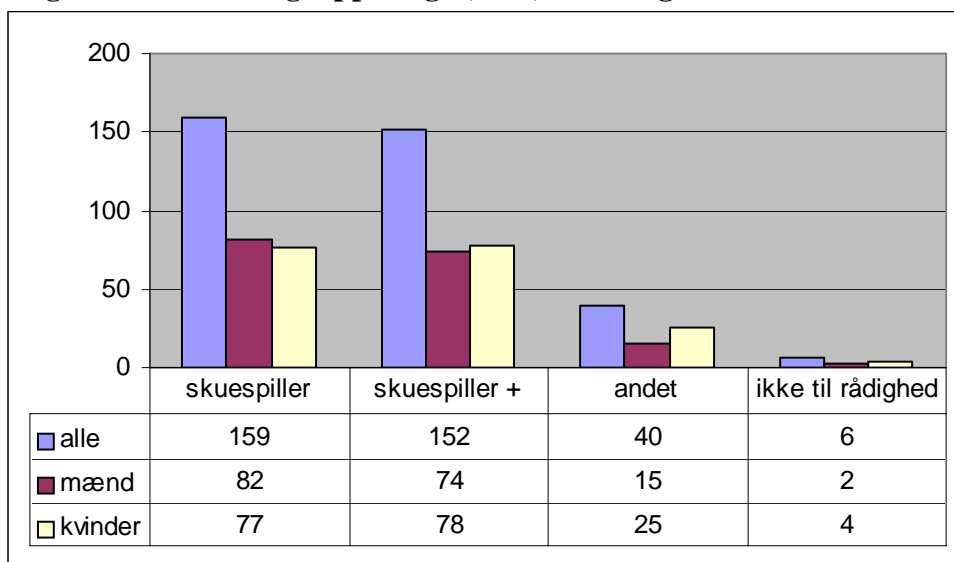
80,13% af respondenterne bor i Hovedstaden eller på Sjælland. Dette harmonerer fuldstændigt med hele undersøgelsens population.

Når den geografiske fordeling er så skæv hænger det nøje sammen med, hvor arbejdspladserne findes. Teatrene er spredt ud over landet, men stadig med overvægt på Hovedstadsområdet. Anderledes med film, TV, reklame etc. Her foregår det i Hovedstaden.

2.3 ERHVERVSOPLYSNINGER spørgsmål 7 - 15

2.3.1 7 Hvordan vil du Karakterisere din erhvervssituation?

Diagram 12 erhvervsgrupperinger, alle, mænd og kvinder



357 svar, 7 har markeret i 2 rubrikker

1 markering skuespiller/skuespiller +. 4 andet/skuespillere +, 1 andet/ikke til rådighed, 1 pension/skuespiller (+)

Grupperingerne er jf. spørgeskemaet defineret som følger:

Skuespiller: Arbejde med optræden på teater, revy, cabaret, performance, musical, operette, entertainment, show, TV, film, indlæsning, indtaling, dubbing, speaks, reklamer

Skuespiller +: som skuespillerarbejde ovenfor + anden sidebeskæftigelse enten af og til eller permanent. Sidebeskæftigelsen, som kan have et omfang fra næsten ingenting til stort set fuld tid kan være relateret til skuespillerfaget (f.eks. undervisning, instruktion, kulturformidling, forfatter, dramatiker, producent mv.) eller den kan være ikke relateret. Spørgsmål 16 og 17 skelner mellem dette.

Andet: Udelukkende anden beskæftigelse i dag eller under ny uddannelse.

Ikke til rådighed: enten grundet en eller anden form for pension eller efter eget ønske.

Grupperinger

Spørgsmål 7 er stedet, hvor analysanten har taget sig nogle friheder. Hvor respondenterne har anført skuespiller, men tillige detaljeret og umisforståeligt har udfyldt spørgsmålene om sidebeskæftigelse er grupperingen flyttet til skuespiller +. Dette er sket i 34 tilfælde. I 2 andre tilfælde er grupperingen gået fra skuespiller + til skuespiller (anført show og aktivering). Mange opfatter ikke privatundervisning eller instruktion som anden beskæftigelse i forhold til skuespillerarbejde, dvs. definitionerne har visse steder svømmet lidt.

Grupperingen mellem mænd og kvinder er nogenlunde lige stor, når det handler om karakteristikken skuespiller eller skuespiller +.

Udelukkende anden beskæftigelse, frafald

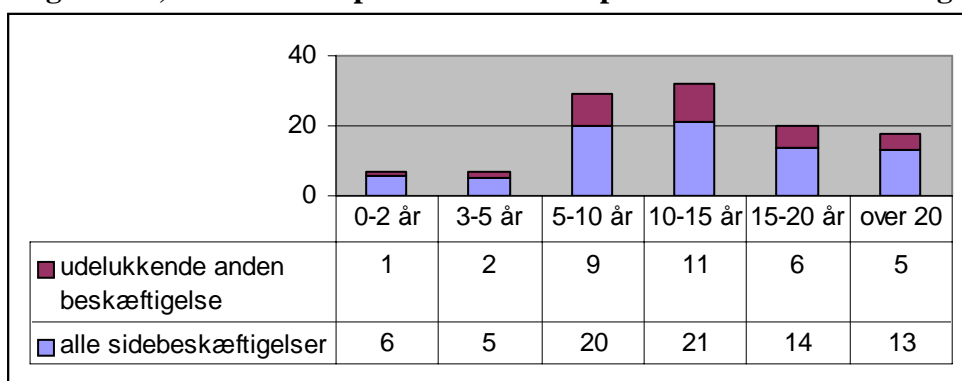
Gruppen af udelukkende anden beskæftigelse i dag er 40 = 11,43% af populationen i alt. Når der skelnes mellem mænd 15 = **8,72%** og kvinder 25 = **14,04%** begynder forskellen at være iøjnefaldende. Af de 40, der har markeret anden beskæftigelse er 4 tillige skuespillere + (1 er under ny uddannelse, men har speakerarbejde) og 1 anfører anden beskæftigelse og overgangsydelse. 35 er rene anden beskæftigelse, 1 bliver det og 1 har lige været det. Hvis vi så antager at det rene frafald er 37 personer = 10,57%. må denne frafaldsprocent tages som et mindste udtryk, dels fordi vi ved at hovedparten af vores restgruppe på 51 har en svag tilknytning til faget, og dels fordi sandsynligheden (ikke dokumenteret) for en svagere tilknytning blandt de ældre ikke svarere er tilstede. For at finde den margin usikkerheden formodentlig svinger med kan vi foretage et lille eksperiment. Antager vi (helt ud i den blå luft, men ikke helt ukvalificeret) at frafaldet i restgruppen (51) er helt oppe på 80% kommer det endelige regnestykke til at være et frafald på max. ca. 16,5% eller ca. 50% mere end tallene i vores undersøgelse. Det er nok ikke helt forkert forsigtigt at skønne det samlede frafald i totalpopulationen til 12 – 16%. Diagram 14 og 15 differentierer vores respondents frafald i aldersgrupper.

Sidebeskæftigelse

Af de 152 der har sidebeskæftigelse, har en stor del oplyst, hvad de laver. 47 forskellige beskæftigelser nævnes. Undervisning tager 1. pladsen med over 40, dernæst instruktion med 27, alle typer dramatiker/tekstforfattere 16, under ny uddannelse 10, teaterchef/leder 5, handel/salg 5, konsulent/kursusvirksomhed 5, kok/madlavning 3, barsel/orlov 3. For en fuldstændig oversigt se bilag 3.

7a. Hvor længe arbejdede du som professionel skuespiller før du startede anden uddannelse eller fik anden fuldtids/deltids beskæftigelse?

Diagram 13, antal år som professionel skuespiller før anden beskæftigelse

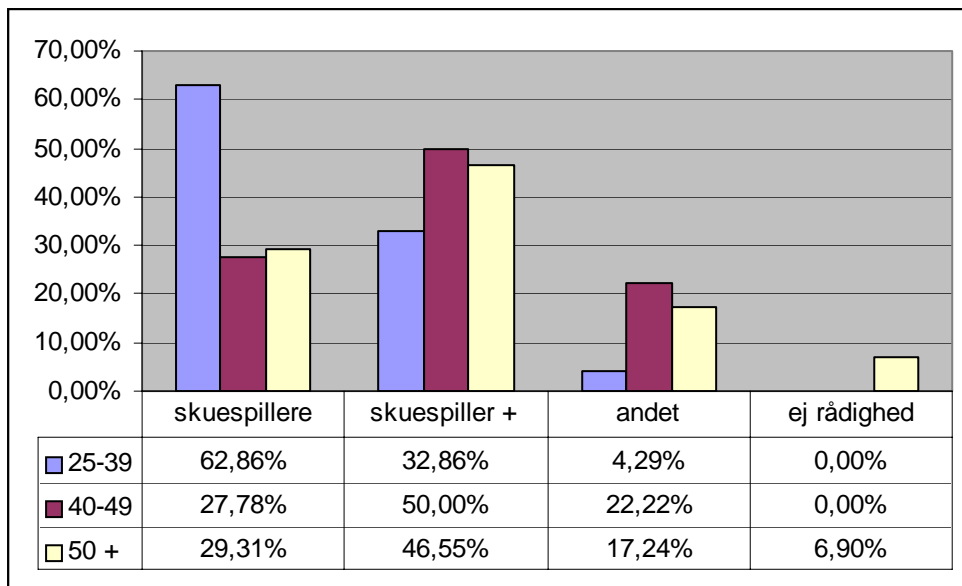


34 ud af 40 = 85% med udelukkende anden beskæftigelse i dag har besvaret spørgsmålet, og yderligere 45 med sidebeskæftigelse har svaret.

Som det fremgår af grafen går der for manges vedkommende en hel del år før man af den ene eller anden årsag får anden beskæftigelse eller starter ny uddannelse.

Omsættes diagram 12 til procenter og kigger vi derefter på hhv. kvinder og mænd inddelt i tre aldersgrupper får vi følgende

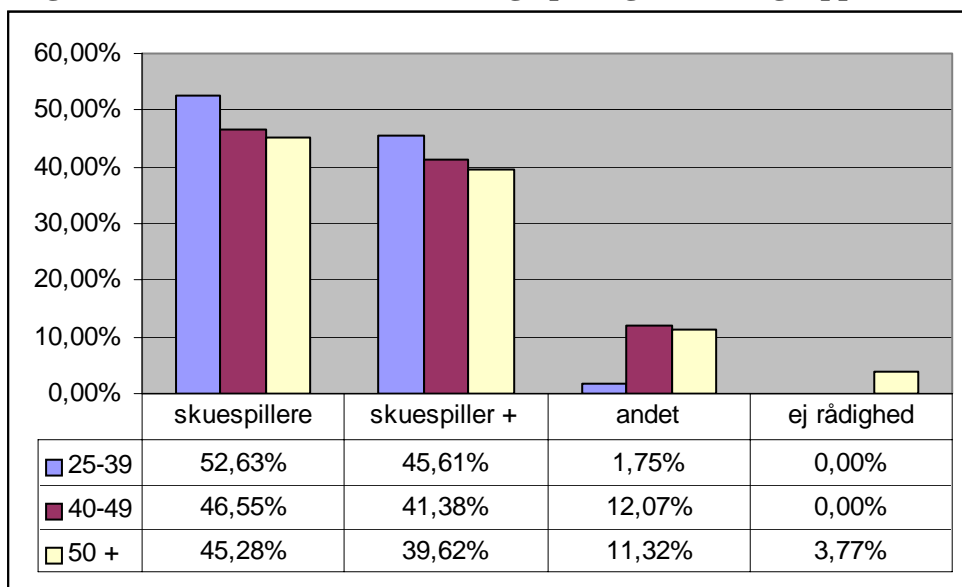
Diagram 14, kvinders erhvervsfordeling i pct. og i 3 aldersgrupper



25-39 = 70 kvinder
 40-49 = 54 kvinder
 50 + = 58 kvinder

182 svar i alt , 7 dobbeltsvar (jf. diagram 12)
 3 efternølere (2 skuespillere og 1 skuespiller +) ikke registreret i grafen

Diagram 15, mænds erhvervsfordeling i pct. og i 3 aldersgrupper



25-39 = 57 mænd
 40-49 = 58 mænd
 50 + = 53 mænd

168 svar, 3 ikke aldersmarkeret
 1 efternøler skuespiller +, 35-39 år ikke registreret i grafen

Af gruppen de 25 - 39-årige er alle til rådighed og kun en meget lille del på hhv. 4,29% for kvindernes vedkommende og 1,75% for mændenes har forladt erhvervet, og beskæftiger sig i dag med noget andet.

Billedet ændrer sig markant, når vi går til de 40 - 49-årige. Alle er stadig til rådighed, men hele 22,22% af kvinderne i denne gruppe har forladt erhvervet, mod 12,07% af mændene.

Tendensen fortsætter i mindre grad hos de 50 - 67-årige, hvor 24,14% af kvinderne og 15,09% af mændene er ude af erhvervet enten med anden beskæftigelse eller ikke længere til rådighed for arbejdsmarkedet.

Diagram 16, kvinders erhvervsfordeling i pct. og i 9 aldersgrupper

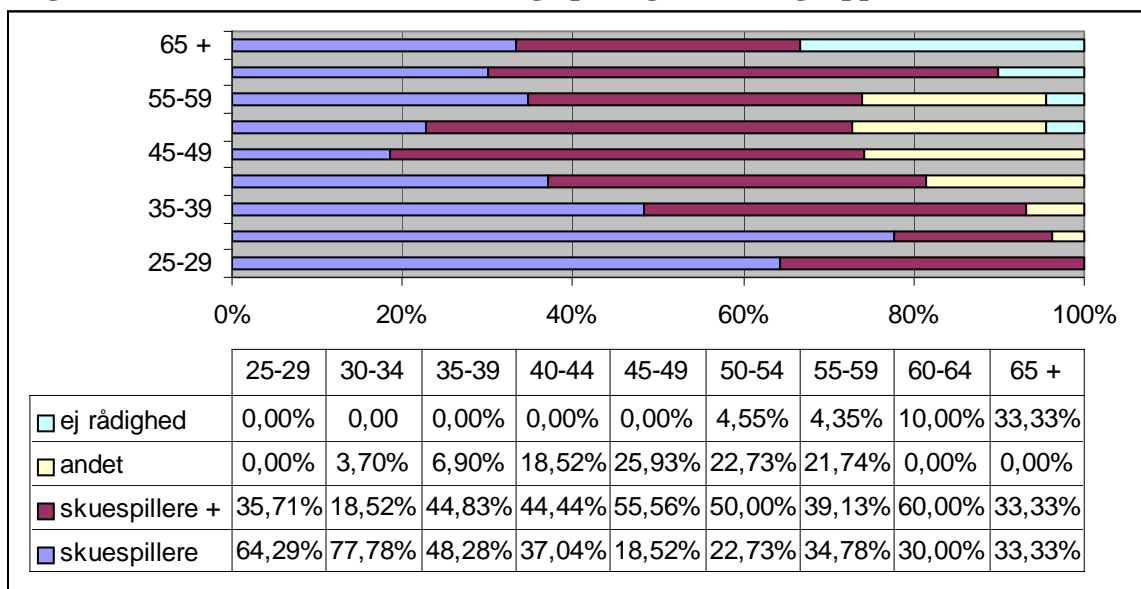
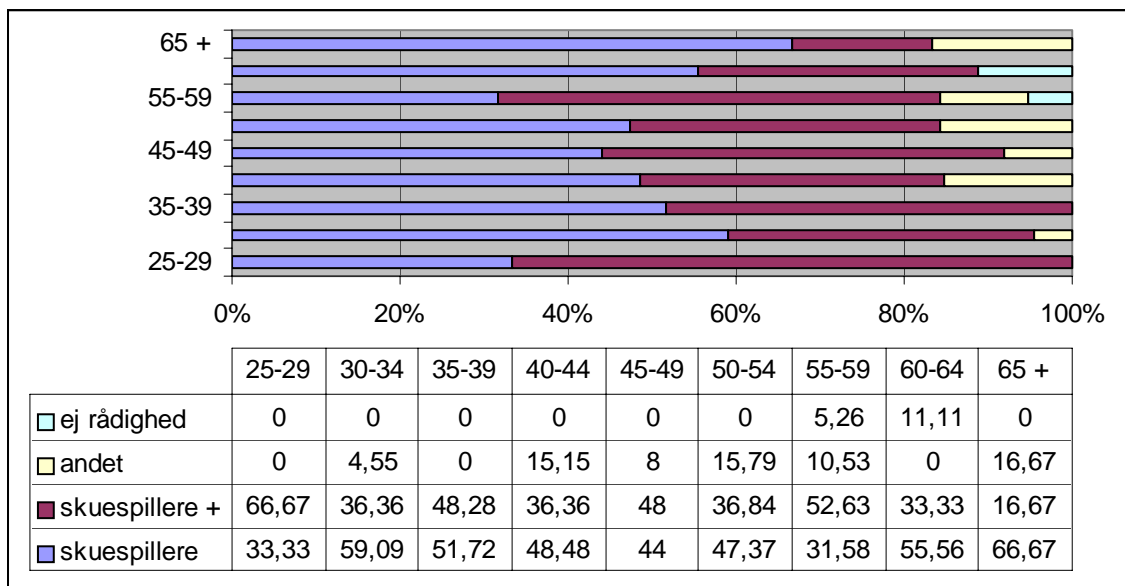
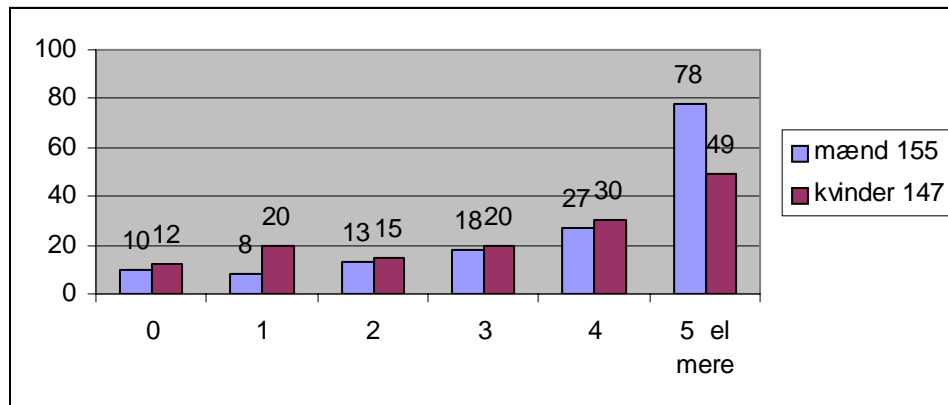


Diagram 17, mænds erhvervsfordeling i pct. og i 9 aldersgrupper



2.3.2 8. Hvor mange fuldtids teateropgaver har du haft i sæsonerne 99/00 og 00/01 tilsammen?

Diagram 18, Skuespillere, skuespillere +, mænd og kvinder



2 dobbeltsvar (1 mand og 1 kvinde) 2 ikke besvaret. I alt 302 svar, heraf 155 mænd og 147 kvinder.

5 teateropgaver eller flere

127 (42,05%) ud af gruppen aktive skuespillere/skuespiller + på i alt 302 personer har haft 5 eller flere teateropgaver på 2 sæsoner. Dvs. denne gruppe ernærer sig primært som teaterskuespillere, men mulighed for andet skuespillerarbejde og sidebeskæftigelse er stadig tilstede.

Fordelingen mænd og kvinder imellem er skæv. Ud af de 127 har 49 kvinder (38,58%) og 78 mænd (61,42%) haft 5 eller flere opgaver.

49 kvinder (33,33%) ud af 147 kvindelige skuespillere/skuespillere + har haft 5 eller flere opgaver

78 mænd (50,32%) ud af 155 mandlige skuespillere/skuespillere + har haft 5 eller flere opgaver.

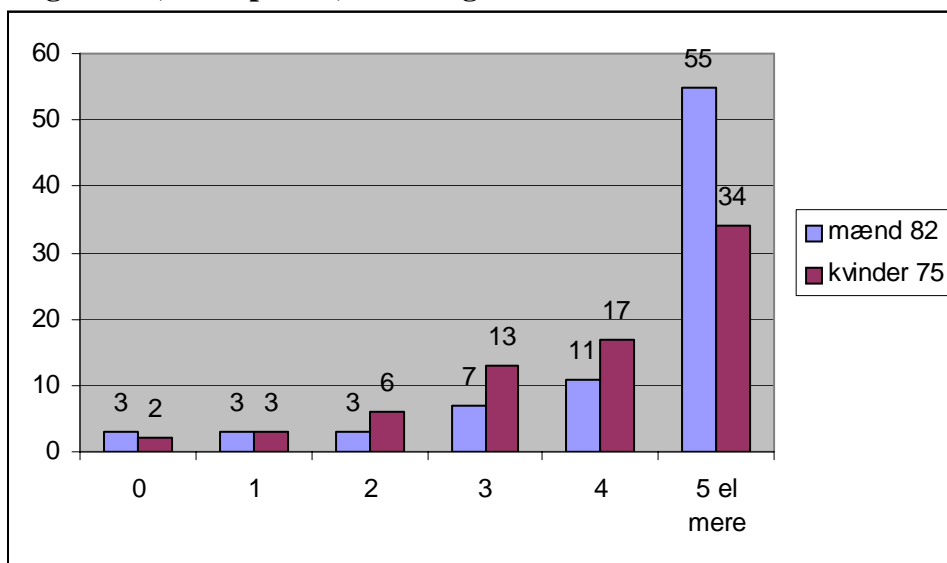
Dvs. af alle aktive skuespillere/skuespillere + kan

**1/3 af kvinderne i sæson 99/00 og 00/01 kalde sig hovedsagelig ”teaterskuespillere”
Mod 1/2 af mændene.**

0 teateropgaver

22 i alt (7,28%) heraf 10 mænd (6,45%) og 12 kvinder (8,16%) i gruppen skuespillere/skuespillere + har slet ikke haft nogen teateropgaver.

Diagram 19, skuespillere, mænd og kvinder



I alt 157, heraf 82 mænd og 75 kvinder

I diagram 19 vises fordelingen blandt de skuespillere, der ikke har sidebeskæftigelse. Strukturen af gruppen ene skuespillere afviger ikke væsentligt fra gruppen skuespillere/skuespillere +.

5 teateropgaver eller flere

89 (56,69%) ud af 157 har haft 5 teateropgaver eller flere

Fordelingen mænd og kvinder imellem i denne gruppe er stadig lige så skæv som forrige gruppe i diagram 18.

34 kvinder (38,20%) og 55 mænd (61,8%) ud af 89 med 5 eller flere teateropgaver.

34 kvinder (54,33%) ud af 75 kvindelige skuespillere har 5 eller flere teateropgaver
55 (67%) ud af 82 mandlige skuespillere har 5 eller flere teateropgaver

**dvs. i denne gruppe er groft sagt
godt halvdelen af kvinderne og
2/3 af mændene fuldtidsbeskæftigede med teateropgaver.**

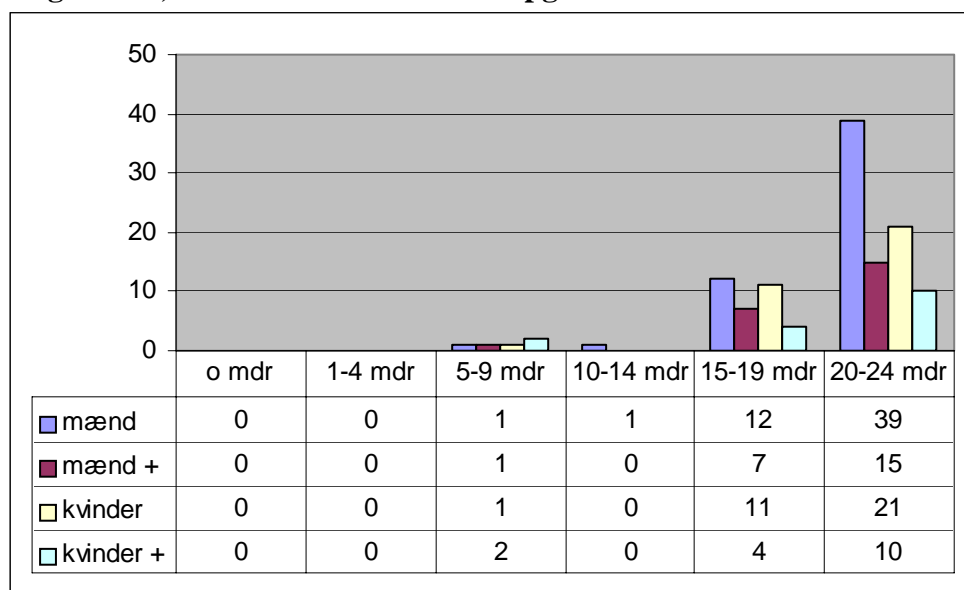
0 teateropgaver

5 i alt (3,18%) heraf 3 mænd (3,66%) og 2 kvinder (2,66%)

2.3.3 9. Hvor mange lønmåneder i alt har du beskæftiget dig med skuespillerarbejde i sæsonerne 99/00 og 00/01 tilsammen?

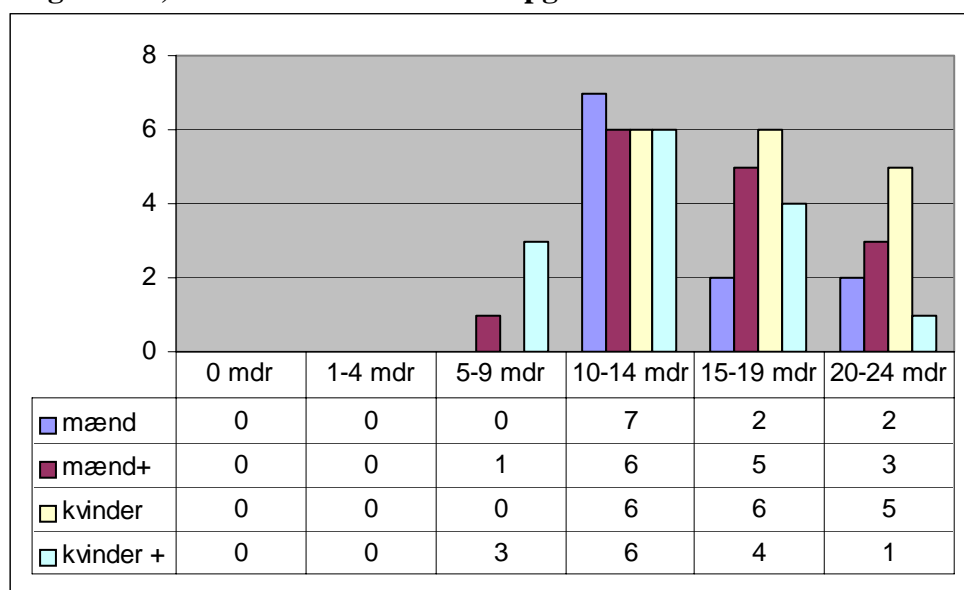
Hvor det antages ikke at volde særligt besvær at huske hvor mange teateropgaver man har haft på 2 sæsoner, forholder det sig noget anderledes med spørgsmål 9. Her kan man have vanskeligheder med dobbeltarbejde, overlappende løn, omregning af filmdage, reklamer mv. Øvelsen gik ud på at skuespillerarbejde + evt. andet arbejde + evt. a-kasse = 24 måneder. Grundet mulighed for fejludregning skal nedenstående diagrammer derfor tages med et vist forbehold. De 4 efternølere er ikke registreret i det følgende.

Diagram 20, lønmåneder ved 5 teateropgaver eller flere



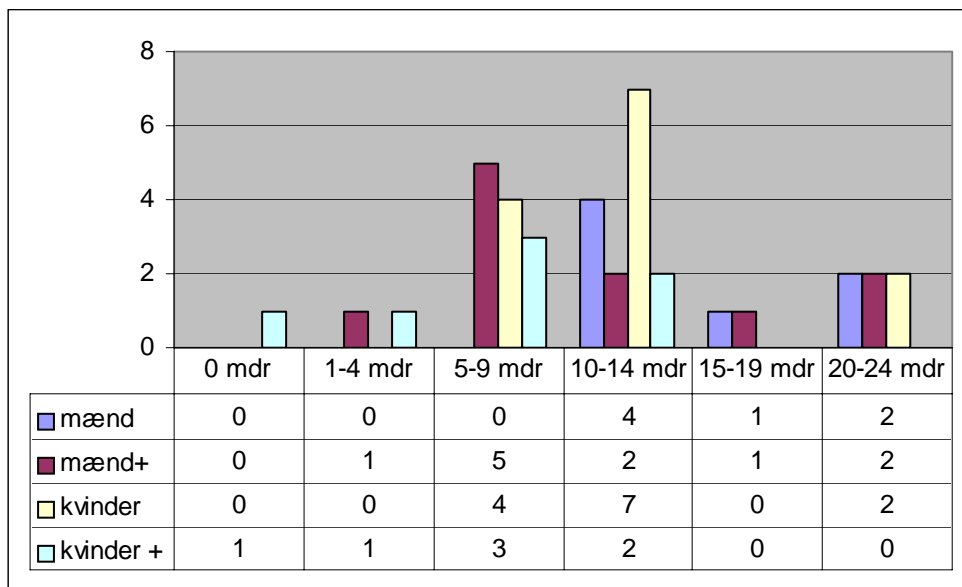
125 har svaret 5 eller flere teateropgaver. 5 har 5-9 måneders skuespillerløn i alt, 1 har 10-14 og 119 har 15-24 måneder.

Diagram 21, lønmåneder ved 4 teateropgaver



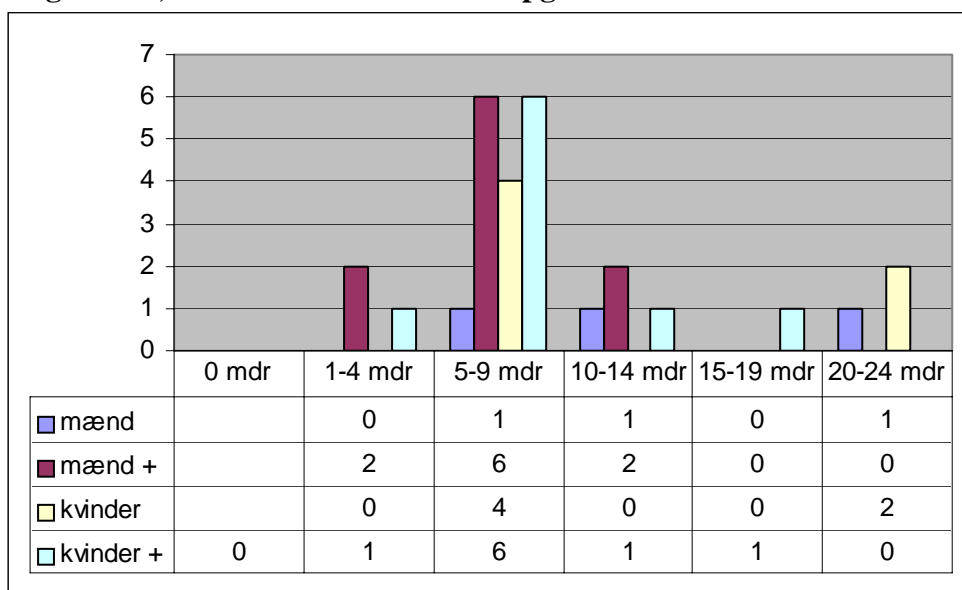
57 har svaret 4 teateropgaver, 4 har 5-9 måneder, 53 har 10-24.

Diagram 22, lønmåneder ved 3 teateropgaver



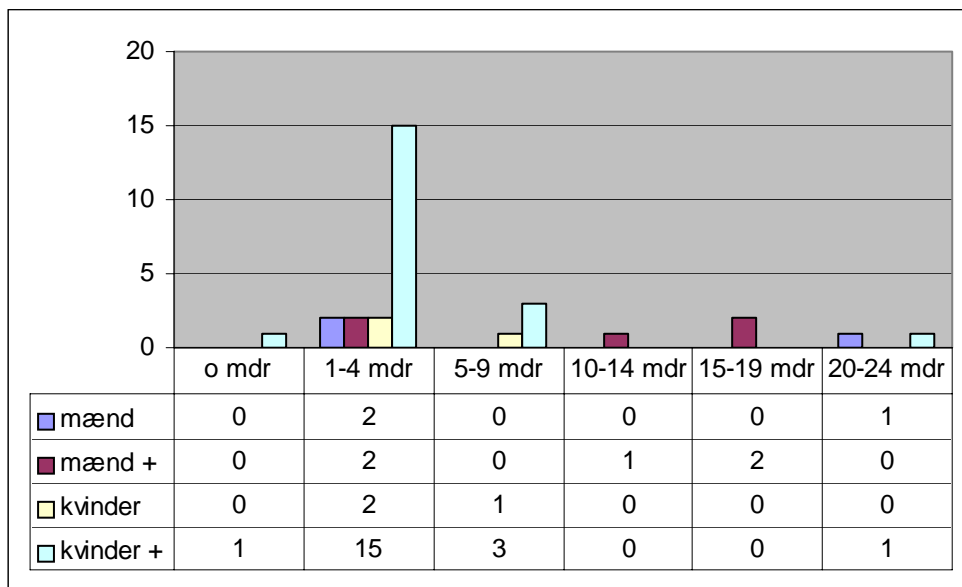
38 har svaret 3 teateropgaver, 3 har 0-4 måneder, 34 har 5-24.

Diagram 23, lønmåneder ved 2 teateropgaver



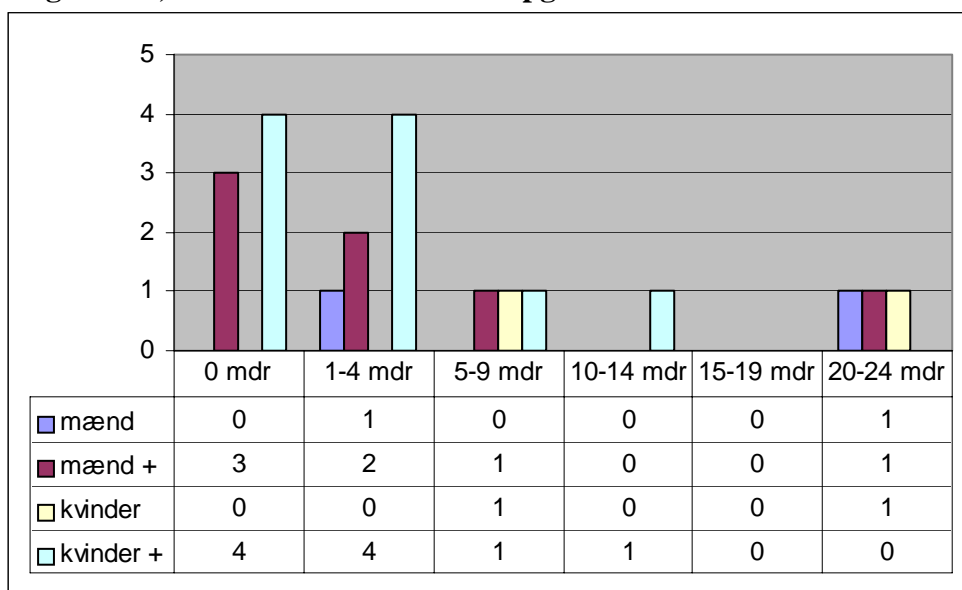
28 har svaret 2 teateropgaver, 3 har 1-4 måneder, 25 har 5-24.

Diagram 24, lønmåneder ved 1 teateropgave



31 har svaret 1 teateropgave, 1 har haft 0 lønmåneder, 28 har 1-19, 3 er fuldtidsbeskæftigede skuespillere.

Diagram 25, lønmåneder ved 0 teateropgaver



21 har svaret 0 teateropgaver. 7 har ingen indtægt som skuespiller, 3 er fuldtidsbeskæftigede skuespillere (bare med andet end teater)

25 har 0-4 teateropgaver, men er fuldtidsbeskæftigede skuespillere alligevel, dvs. en stor del af indkomsten hidrører fra andet skuespillerarbejde end teaterarbejde.

85 har 5 eller flere opgaver i kombination med 20-24 måneders indtægt fra skuespillerarbejde.

110 i alt er altså fuldtidsbeskæftigede (eller så godt som) med decideret skuespillerarbejde.

Dette svarer til 31,43% af populationen. Sagt på en anden måde:

1/3 af alle skuespillere klarer sig udelukkende som skuespillere på stort set fuld tid.

2.3.4 10. Hvad var din anslåede samlede årsindkomst i 2000?

Mange har anført et så detaljeret beløb, at selvangivelsen har været inde i billedet. Dog har de fleste benyttet muligheden for et afrundet beløb, typisk i intervaller på 5 - 10.000 kr.

I det følgende differentieres lønstatistikken i 8 grupper.

- Diagram 26 Total, alle
- Diagram 27 skuespillere
- Diagram 28 skuespillere med 5 teateropgaver eller mere sæson 1999/2000 & 2000/2001
- Diagram 29 skuespillere + anden beskæftigelse (både relateret og ikke relateret)
- Diagram 30 skuespillere + relateret beskæftigelse
- Diagram 31 skuespillere + ikke relateret beskæftigelse
- Diagram 32 udelukkende anden beskæftigelse i dag
- Diagram 33 Fuldtidsbeskæftigede

Forklaring til tallene, hvor alle indkomstangivelser er i 1.000 kr.

Minimum: angiver den laveste registrerede indtægt i populationen

nedre kvartil: er den løn, den lavest lønnede fjerdedel ligger på eller under.

Median: angiver den midterste løn. Den samlede lønsum sorteres i orden (laveste løn – højeste løn) og divideres med halvdelen af antal personer. En fjerdedel tjener som medianen eller ned til nedre kvartil og en fjerdedel tjener som medianen og op til øvre kvartil.

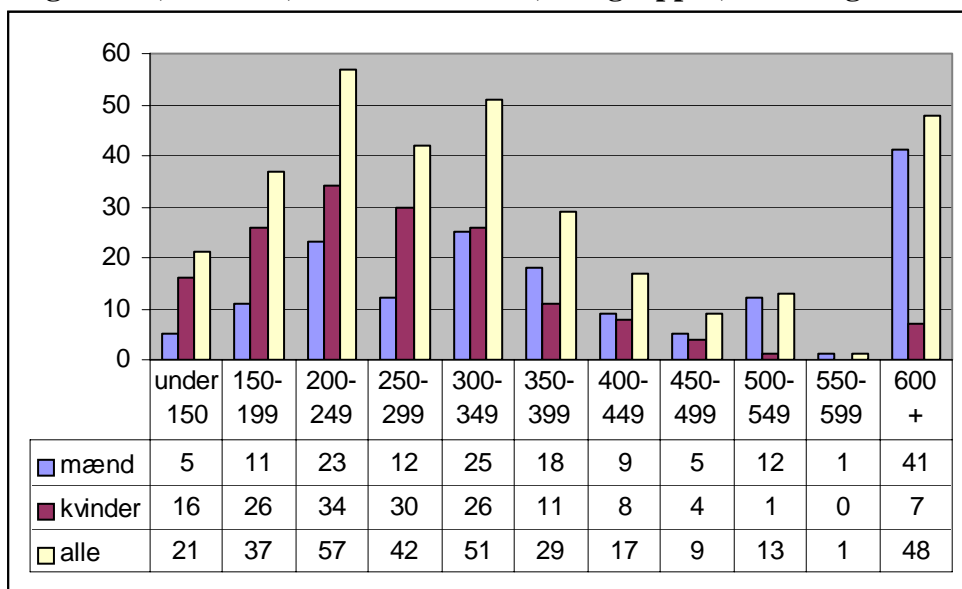
Øvre kvartil: er den løn, den højest lønnede fjerdedel ligger på eller over.

Maksimum: er den højest registrerede løn

Gennemsnit: er den samlede lønsum divideret med antallet af personer.

Gennemsnit ex. maksimum: er den samlede lønsum – højeste registrerede løn divideret med antallet af personer – 1. (bruges kun, hvor forskellen mellem højeste løn og de øvrige er så stor at det forrykker gennemsnittet i utroværdig retning)

Diagram 26, TOTAL, Indkomstforhold, alle grupper, mænd og kvinder



325 i alt har besvaret spørgsmål 10 om indtægt, 25 har ikke besvaret spørgsmål 10
 162 mænd har besvaret spørgsmål om indtægt heraf
 78 skuespillere, 72 skuespillere + anden beskæftigelse og 12 udelukkende anden beskæftigelse
 163 kvinder har besvaret spørgsmål om indtægt heraf
 75 skuespillere, 70 skuespillere + anden beskæftigelse og 19 udelukkende anden beskæftigelse
 1 har dobbeltsvaret både skuespiller og skuespiller + .og 1 mand har anført indtægt kr. 33.000, og 80-100% indtægt fra skuespillerarbejde. Grundet tvivl om evt. fejl er posten (skema nr. 240) sat under ikke opgivet indtægt og indgår således ikke i statistikken.

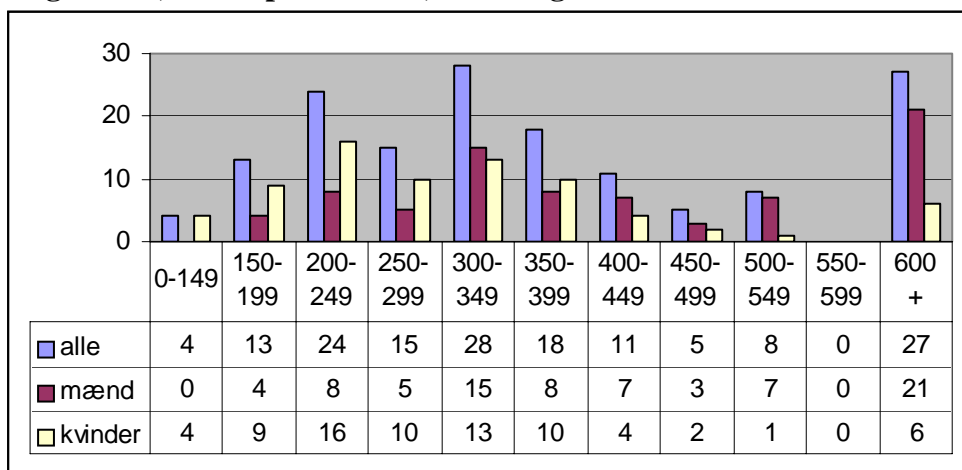
	alle	mænd	kvinder
Minimum	30.000	110.000	30.000
Nedre kvartil	200.000	250.000	197.000
Median	300.000	350.000	250.000
Øvre kvartil	400.000	587.000	320.000
Maksimum	3.500.000	3.500.000	1.200.000
Gennemsnit	365.500	455.427	277.827

Nedre kvartil kvindernes indkomst 79% af mændenes
 Median kvindernes indkomst 71% af mændenes
 Øvre kvartil kvindernes indkomst 55% af mændenes
 I gennemsnit kvindernes indkomst 61% af mændenes

Alle	indtægtsfordeling						ikke svar
	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	
alle	161(47,6%)	67(19,8%)	44(13%)	33(9,8%)	15(4,4%)	18(5,3%)	8
mænd	92(55%)	36(21,5%)	18(10,8%)	11(6,6%)	7(4,2%)	3(1,8%)	4
kvinder	69(40,4%)	31(18,1%)	26(15,2%)	22(12,9%)	8(4,7%)	15(8,8%)	4

171 kvinder 167 mænd har svaret i alt 338
 Kvinderne henter en lidt større del af deres indkomst via a-kassen, men ikke i et omfang, der på nogen måde kan forklare den store lønmæssige forskel mænd og kvinder i mellem.

Diagram 27, "skuespillere" alle, mænd og kvinder



78 mænd og 75 kvinder = 153 "skuespillere" i alt (4 ikke svaret)

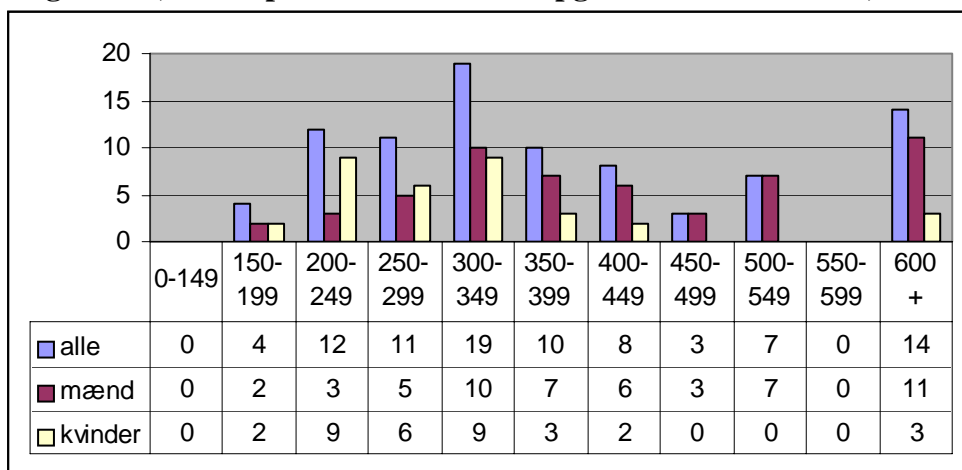
	alle	mænd	kvinder
minimum	70.000	174.811	70.000
nedre kvartil	240.000	300.000	200.000
median	320.000	376.500	278.988
øvre kvartil	450.000	600.000	350.000
maksimum	1.200.000	1.200.000	1.200.000
gennemsnit	385.947	449.341	320.017

Nedre kvartil	kvindernes indkomst 67% af mændenes
Median	kvindernes indkomst 74% af mændenes
Øvre kvartil	kvindernes indkomst 58% af mændenes
Gennemsnit	kvindernes indkomst 71% af mændenes

	indtægtsfordeling		A-kasse				ikke svar
	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	
alle	75(48,1%)	37(23,7%)	16(10,3%)	18(11,5%)	5(3,2%)	5(3,2%)	1
mænd	45(55,6%)	19(23,5%)	6(7,4%)	7(8,6%)	2(2,5%)	2(2,5%)	1
kvinder	30(40%)	18(24%)	10(13,3%)	11(14,7%)	3(4%)	3(4%)	0

81 mænd, 75 kvinder, i alt 156 har svaret

Diagram 28, "skuespillere med 5 teateropgaver eller mere" alle, mænd og kvinder



54 mænd og 34 kvinder = 88 "skuespillere med 5 eller flere teateropgaver sæson 1999/2000 & 2000/2001"

	alle	mænd	kvinder
minimum	180.000	180.000	180.000
nedre kvartil	269.750	300.000	237.000
median	343.500	390.000	296.500
øvre kvartil	469.000	500.000	348.500
maksimum	1.200.000	1.200.000	920.000
gennemsnit	400.212	444.852	329.312

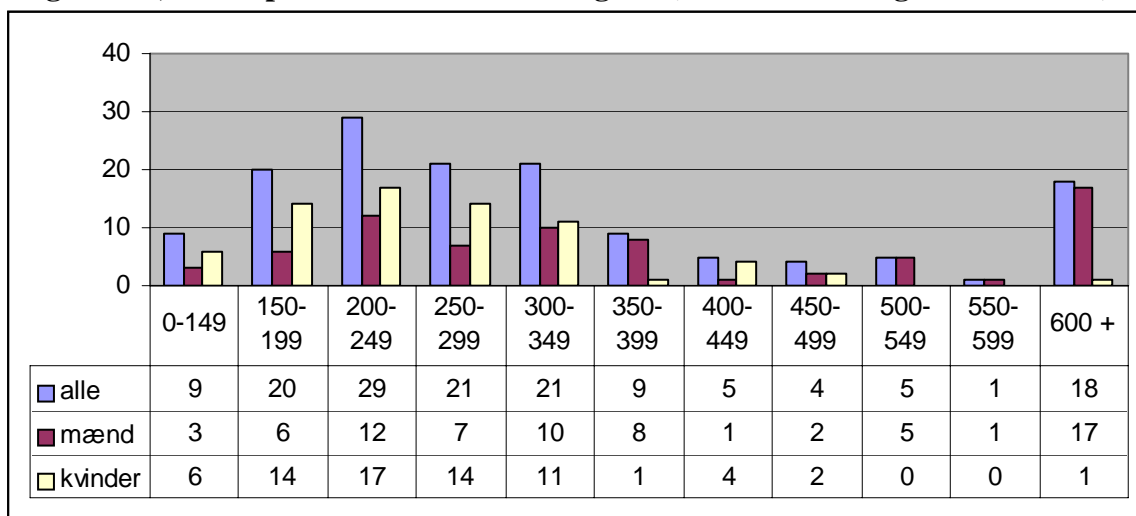
Nedre kvartil	kvindernes indkomst 79% af mændenes
Median	kvindernes indkomst 76% af mændenes
Øvre kvartil	kvindernes indkomst 68% af mændenes
Gennemsnit	kvindernes indkomst 74% af mændenes

	indtægtsfordeling		A-kasse				ikke svar
	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	
alle	53(59,6%)	27(30,3%)	7(7,9%)	2(2,2%)	0	0	0
mænd	36(65,5%)	15(27,3)	3(5,5%)	1(1,8%)	0	0	0
kvinder	17(50%)	12(35,3%)	4(11,8%)	1(2,9%)	0	0	0

55 mænd og 34 kvinder, i alt 89 har svaret

Denne gruppe er stort set fuldtidsbeskæftiget, og har både for kvinder og mænd et lavt niveau for supplerende indkomst fra a-kassen. Alligevel er lønforskellen stor. Løngabet mellem mænd og kvinder er betydeligt større end på landsplan. Selvfølgelig kan man forestille sig, at mænd har mange flere overlappende opgaver, det kan være noget af forklaringen, men selve lønniveauet må også spille væsentligt ind. (jf. diagram 33 for fuldtidsbeskæftigede skuespillere)

Diagram 29, "skuespillere + anden beskæftigelse (både relateret og ikke relateret)"



152 "skuespillere + anden beskæftigelse" i alt, 10 heraf 8 kvinder og 2 mænd har ikke opgivet indtægt. 70 kvinder og 72 mænd = 142 i alt har besvaret spørgsmålet

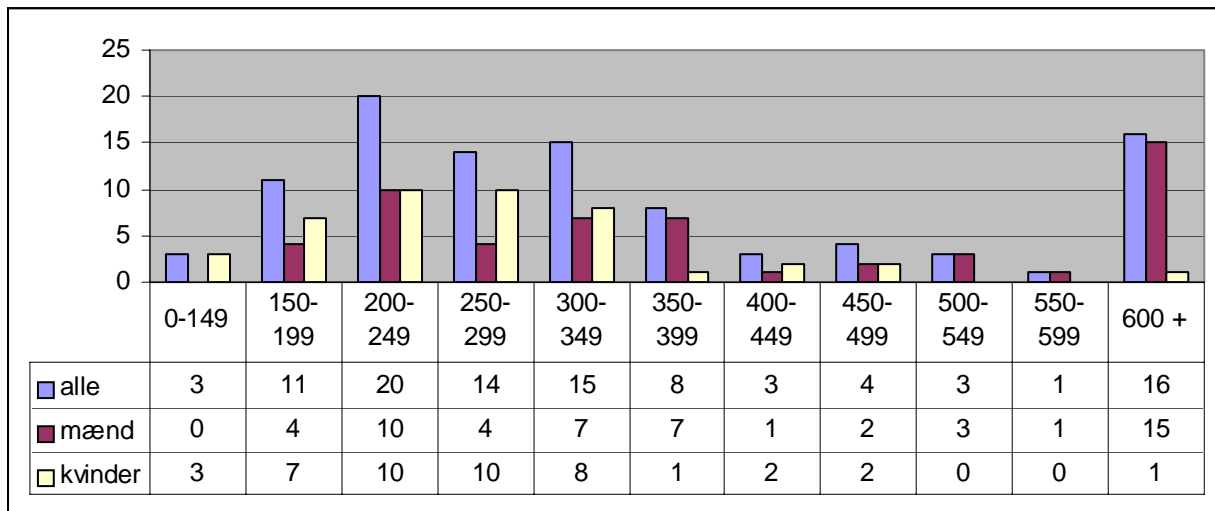
	alle	mænd	kvinder
minimum	30.000	110.000	30.000
nedre kvartil	299.000	230.000	190.170
median	250.000	320.000	240.000
øvre kvartil	371.250	542.500	300.000
maksimum	3.500.000	3.500.000	800.000
gennemsnit	360.639	469.523	248.645

Nedre kvartil kvindernes indkomst 83% af mændenes
 Median kvindernes indkomst 75% af mændenes
 Øvre kvartil kvindernes indkomst 55% af mændenes
 Gennemsnit kvindernes indkomst 53% af mændenes

	indtægtsfordeling						ikke svar
	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	
alle	66(45,2%)	28(19,2%)	25(17,1%)	12(8,2%)	8(5,5%)	7(4,8%)	4
mænd	40((55,6%)	15(20,8%)	9(12,5%)	4(5,6%)	3(4,2%)	1(1,4%)	1
kvinder	26(35,1%)	13(17,6%)	16(21,6%)	8(10,8%)	5(6,8%)	6(8,1%)	3

72 mænd og 74 kvinder i alt 146 har svaret

Diagram 30, ”skuespillere + relateret beskæftigelse”



102, 54 mænd og 48 kvinder har anført relateret beskæftigelse, heraf 100 faglig og 2 ufaglært
 92 har anført at deres skuespillererfaring har ført til jobbet, 16 anfører anden erhvervs erfaring og 14 anfører
 fornøden uddannelse (flere afkrydsningsmuligheder)

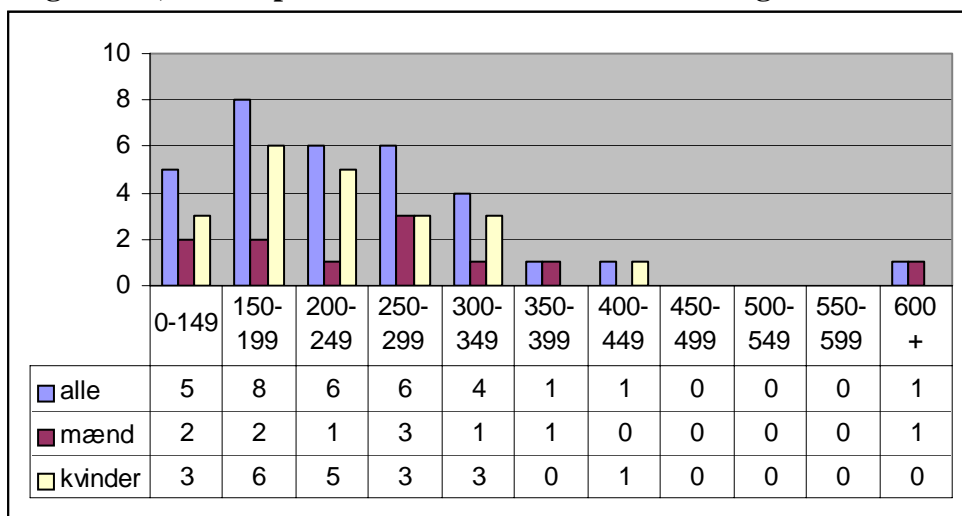
	alle	mænd	kvinder
minimum	30.000	150.000	30.000
nedre kvartil	215.000	240.000	200.000
median	300.000	355.000	250.000
øvre kvartil	400.488	600.000	300.000
maksimum	1.500.000	1.500.000	800.000
gennemsnit	375.241	466.994	262.637

Nedre kvartil kvindernes indkomst 83% af mændenes
 Median kvindernes indkomst 70% af mændenes
 Øvre kvartil kvindernes indkomst 50% af mændenes
 Gennemsnit kvindernes indkomst 56% af mændenes

	indtægtsfordeling						ikke svar
	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	
alle	55(50,5%)	18(16,5%)	18(16,5%)	9(8,3%)	5(4,6%)	4(3,7%)	3
mænd	36((60%)	12(20%)	7(11,7%)	3(5%)	1(1,7%)	1(1,7)	0
kvinder	19(38,8%)	6((12,2%)	11(22,4%)	6(12,2%)	4(8,2%)	3(6,1%)	3

60 mænd, 49 kvinder, i alt 109 har svaret

Diagram 31, ”skuespillere + ikke relateret sidebeskæftigelse”



36 har anført ikke relateret sidebeskæftigelse, heraf har 9 tillige anført relateret beskæftigelse (flere jobs)
 32 heraf 8 mænd og 24 kvinder har angivet deres indtægt, 4 har ikke svaret herpå.
 21 har anført ufaglært arbejde og 16 faglig (overlapping lig flere jobs)

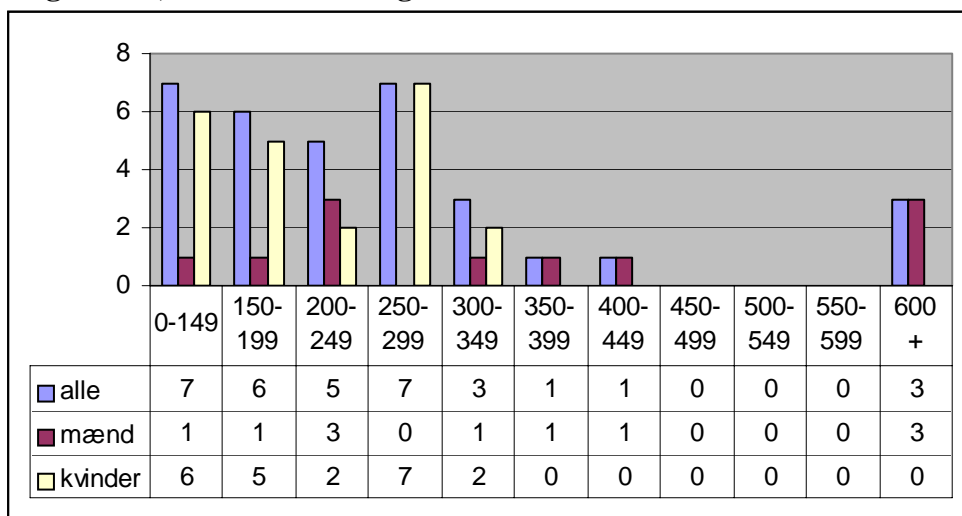
	alle	mænd	kvinder
minimum	107.000	110.000	107.000
nedre kvartil	168.398	177.500	163.593
median	212.974	250.000	212.948
øvre kvartil	282.500	305.000	250.000
maksimum	3.500.000	3.500.000	420.000
gennemsnit	323.913	527.091	217.487
gennemsnit ex maks.	221.459	229.800	

Nedre kvartil kvindernes indkomst 92% af mændenes
 Median kvindernes indkomst 85% af mændenes
 Øvre kvartil kvindernes indkomst 82% af mændenes
 Gennemsnit ex maks. kvindernes indkomst 95% af mændenes

	indtægtsfordeling		A-kasse				ikke svar
	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	
alle	10(30,3%)	9(27,3%)	4(12,1%)	4(12,1%)	1(3%)	5(15,2%)	2
mænd	4(36,4%)	3(27,3%)	2(18,2%)	1(9,1%)	1(9,1%)	0	1
kvinder	6(27,3%)	6(27,3%)	2(9,1%)	3(13,6%)	0	5(22,7%)	1

11 mænd og 22 kvinder, i alt 33 har svaret

Diagram 32, Anden beskæftigelse



40 har anført anden beskæftigelse, heraf har 7 har ikke besvaret spørgsmål om indtægt
22 kvinder og 11 mænd har besvaret spørgsmål 10

	alle	mænd	kvinder
Minimum	100.000	140.000	100.000
Nedre kvartil	150.000	200.000	143.666
Median	210.000	325.000	180.000
Øvre kvartil	305.000	450.000	270.000
Maksimum	1.200.000	1.200.000	335.000
Gennemsnit	284.159	410.417	204.417
Gnst. Ex maksimum	253.630	338.636	

Nedre kvartil kvindernes indkomst 72% af mændenes
Median kvindernes indkomst 55% af mændenes
Øvre kvartil kvindernes indkomst 60% af mændenes
Gennemsnit ex maks. kvindernes indkomst 60% af mændenes

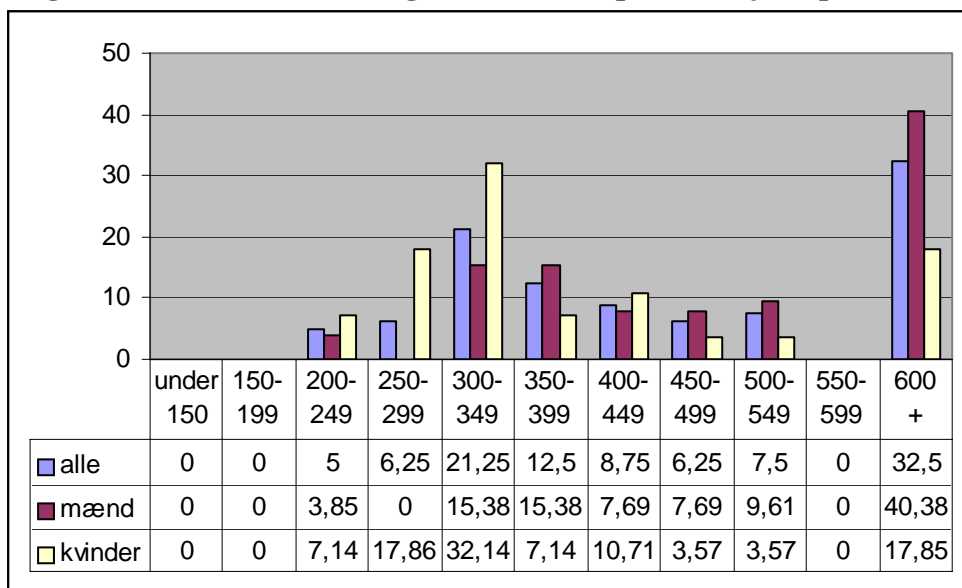
	indtægtsfordeling		A-kasse				ikke svar
	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	
alle	18(48,6%)	2(5,4%)	5(13,5%)	4(10,8%)	2(5,4%)	6(16,2%)	3
mænd	6(46,2%)	2(15,4%)	3(23,1%)	0	2(15,4%)	0	2
kvinder	12(50%)	0	2(8,3%)	4(16,7%)	0	6(25%)	1

13 mænd og 24 kvinder, i alt 37 har svaret

Fuldtidsbeskæftigede skuespillere, 20-24 mdr's skuespillerindtægt 99/01 ingen A-kasse/pension

	Under 150 kr.	150-199	200-249	250-299	300-349	350-399	400-449	450-499	500-549	550-599	600 +
alle	0	0	4	5	17	10	7	5	6	0	26
mænd	0	0	2	0	8	8	4	4	5	0	21
kvinder	0	0	2	5	9	2	3	1	1	0	5

Diagram 33, Fuldtidsbeskæftigede med skuespillerarbejde i procent



54 mænd, og 30 kvinder lever op til kriterierne 20-24 mdr's skuespillerarbejde 2 sæsoner (99-01) ingen a-kasse og ingen pension. I alt 80 har anført løn.

43 mænd og 22 kvinder havde 5 eller flere teateropgaver 99-01. Ganske få har en mindre del af deres løn for andet arbejde. 46 mænd og 29 kvinder anfører 80-100% indtægt fra skuespillerarbejde.

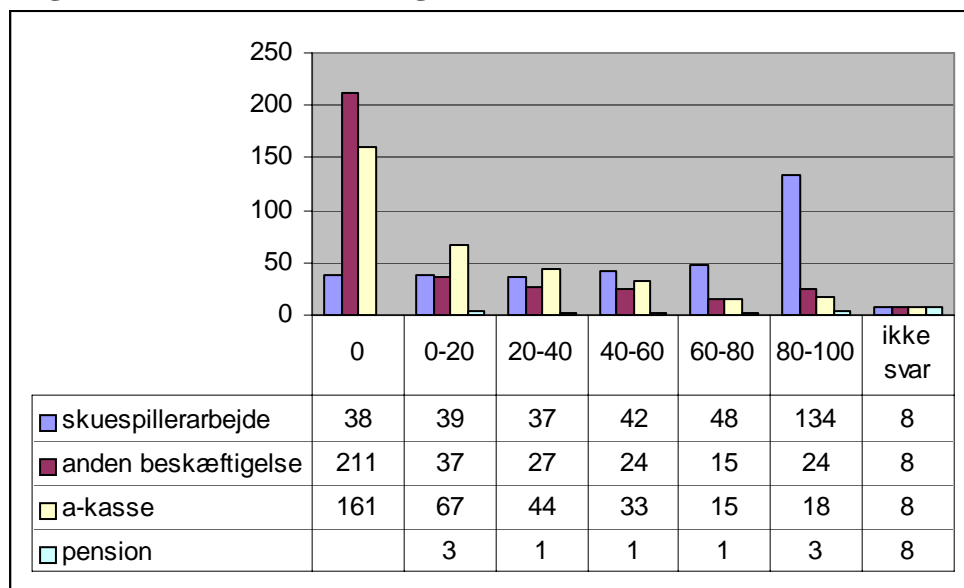
	Alle	mænd	kvinder
Minimum	210.000	220.000	210.000
Nedre kvartil	320.000	350.000	293.750
Median	400.000	498.000	333.116
Øvre kvartil	700.000	800.000	435.000
Maksimum	3.500.000	3.500.000	1.200.000
Gennemsnit	559.786	636.135	417.996

Nedre kvartil	kvindernes indkomst 90% af mændenes
Median	kvindernes indkomst 67% af mændenes
Øvre kvartil	kvindernes indkomst 62% af mændenes
Gennemsnit	kvindernes indkomst 66% af mændenes

For de fuldtidsbeskæftigede skuespillere nærmer løn mellem mænd og kvinder sig i nedre kvartil, men kvinderne mister pusten allerede på medianen. Enten arbejder fuldtidsbeskæftigede mænd meget mere end kvinder eller også er kvinder meget dårligere til at forhandle løn end mænd. Måske er både og det mest realistiske. (kan ikke eftervises her)

2.3.5 11. Hvordan fordelte din årsindkomst for 2000 sig? (sæt 1 – 4 krydser)

Diagram 34, indkomstfordeling TOTAL alle



338 har svaret på spørgsmål 11. 171 kvinder og 167 mænd.

Heraf har 75 100% skuespillerarbejde og 2 har 100% andet arbejde

134 (38,76%) har haft 80-100% af indtægten fra skuespillerarbejde år 2000.

161 (47,63%) har ikke haft indtægt fra en a-kasse i år 2000.

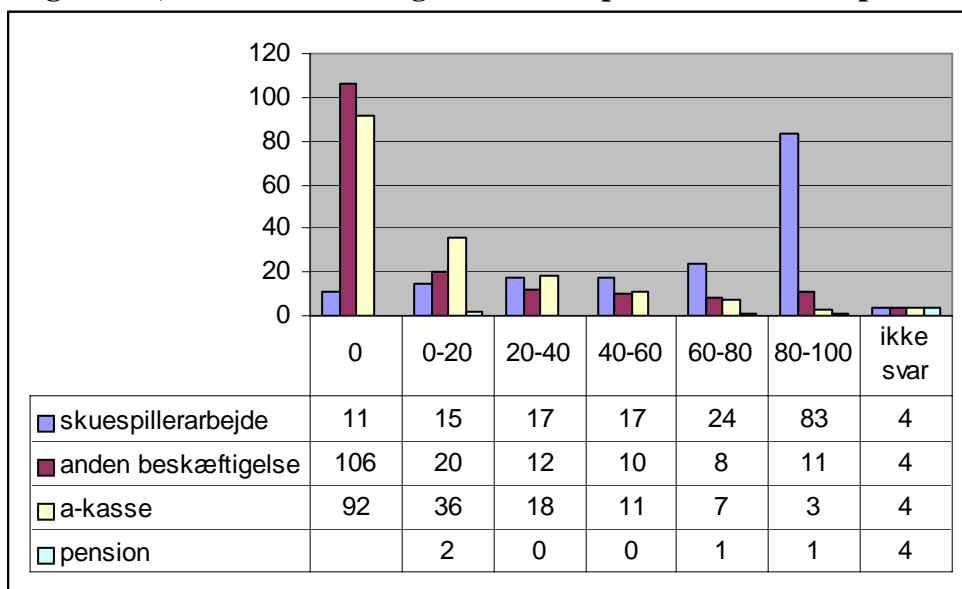
Vi kan med en usikkerhed på +/-10% (foruden den usikkerhed, der ligger ved afgivelsen af svarene) omregne den totale indtægtsfordeling for populationen til procent:

Skuespillerarbejde	61,5%
Andet arbejde	17,5%
a-kasse	19,6%
pension (orlov/barsel, SU)	1,4%

I de følgende diagrammer 35 – 39 vises indkomstfordeling for hhv. mænd og kvinder i hhv. antal personer og procenter. Strukturen i fordelingen af indkomsten afviger ikke meget mænd og kvinder imellem. Dog skiller vandene ved skuespillerarbejde 80-100%, hvor mændene ligger betydeligt bedre, og tilsvarende har kvinder en højere andel af indtægt fra a-kasse i kategorierne 20-40%, 40-60% og 80-100%.

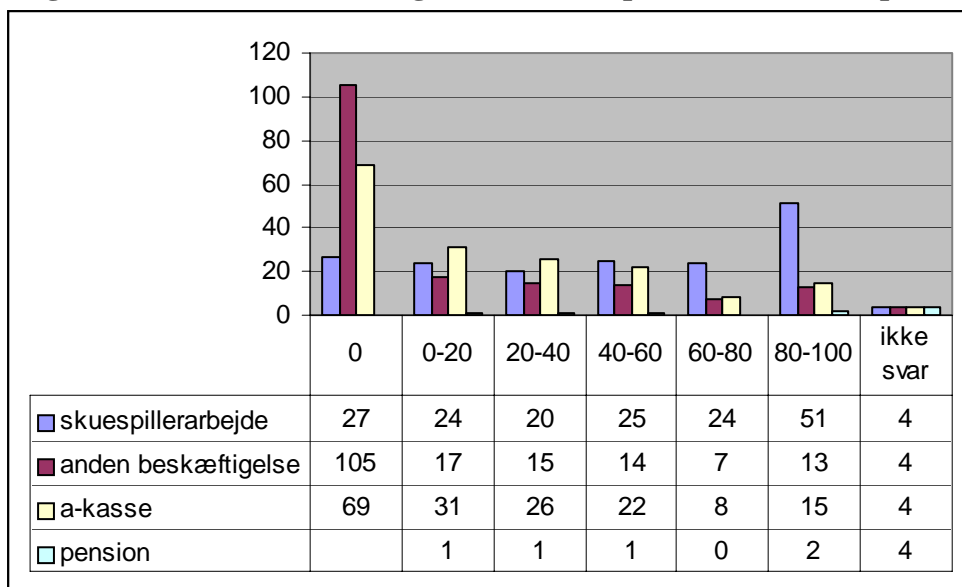
Forskellen i fordelingen mellem mænd og kvinder på de 4 indtægtsgrupper er ikke så markant, at det i sig selv kan forklare det store løngab kvinder og mænd imellem. De fuldtidsbeskæftigede mænd kan naturligvis have mere dobbeltarbejde, men i så fald skulle denne gruppe løbe endog meget stærkt, så en anden nærliggende komponent må tages i betragtning. Selve lønniveauet. Kvinder er formodentlig ikke så gode til at få så meget i løn for deres arbejde som deres mandlige kolleger.

Diagram 35, indkomstfordeling alle mænd i procentintervaller på 20



167 mænd

Diagram 36, indkomstfordeling alle kvinder i procentintervaller på 20

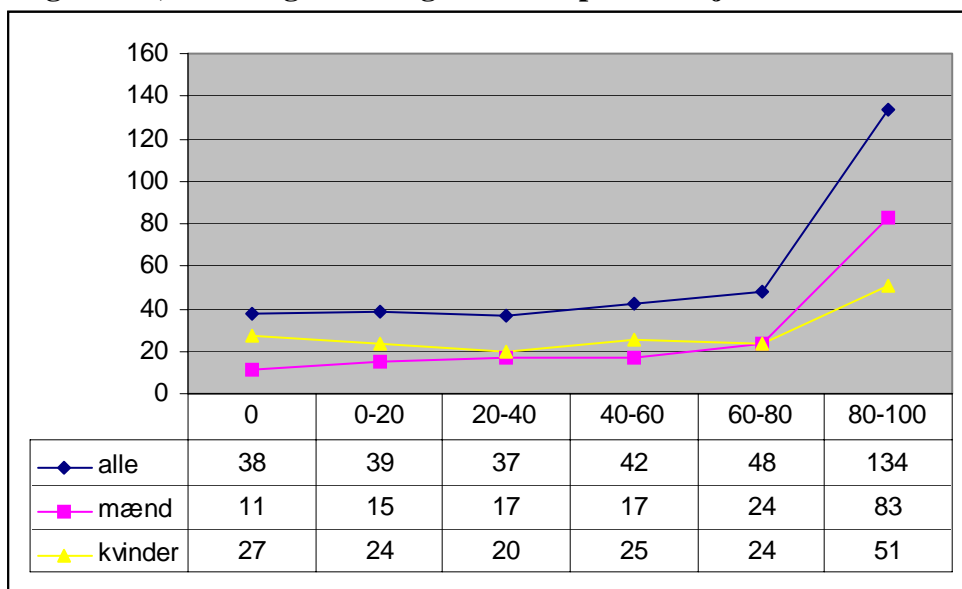


171kvinder

Indtægtsfordeling	alle	mænd	kvinder
skuespillerarbejde	61,5%	68,2%	54%
anden beskæftigelse	17,5%	17,2%	18,6%
a-kasse	19,6%	13,5%	25,6%
pension	1,4%	1,1%	1,7%

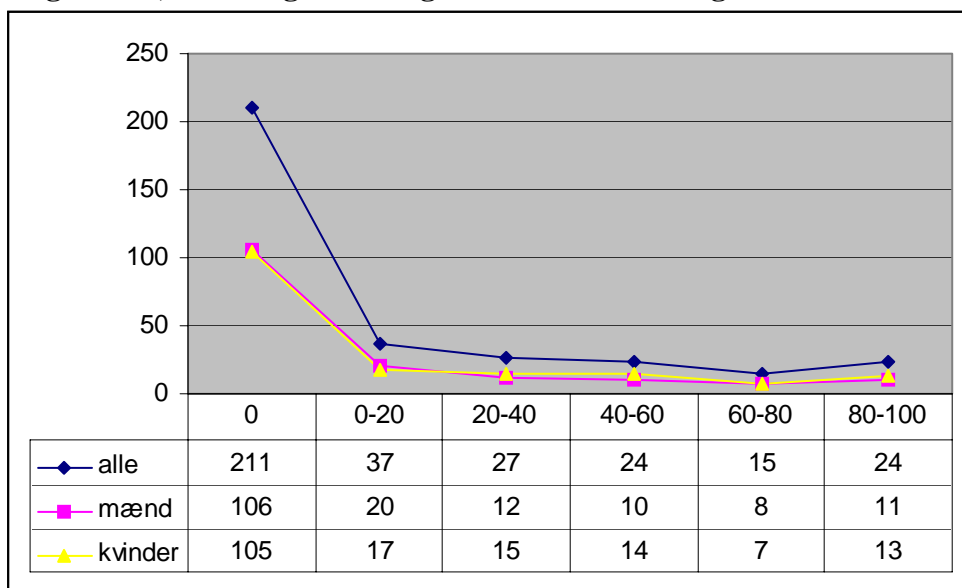
usikkerhed jr. bilag 4 beregnet til +/- max 10% (+ usikkerhed ved svarafgivelsen)

Diagram 37, fordeling af indtægt fra skuespillerarbejde



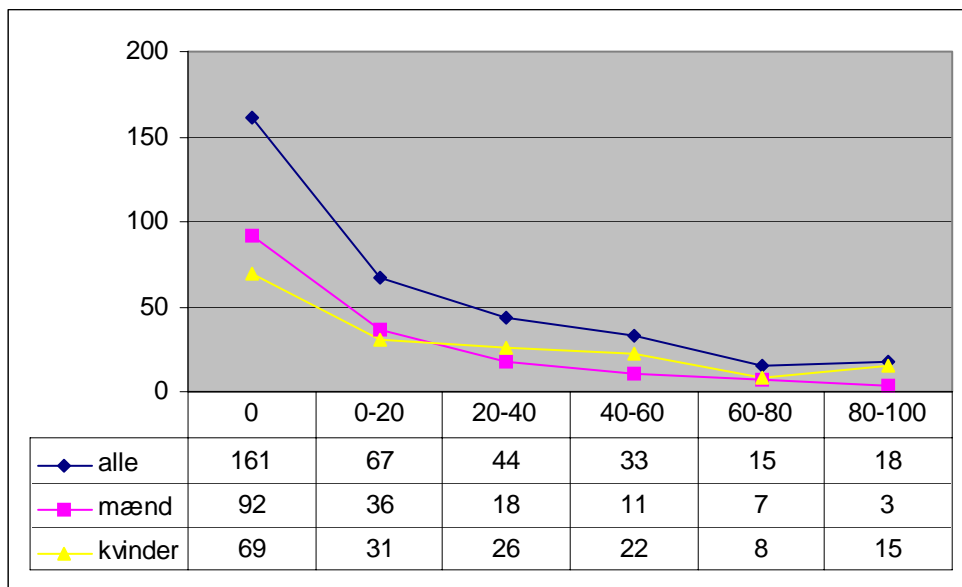
fordelingen er nogenlunde jævn mænd og kvinder indbyrdes indtil vi når kategorien 80-100% indtægt fra skuespillerarbejde, her skiller mændene sig ud med 83 (50%) mod 51 kvinder (30%)

Diagram 38, fordeling af indtægt fra anden beskæftigelse



Fordelingen af indkomst fra anden beskæftigelse følges ad mænd og kvinder indbyrdes.

Diagram 39, fordeling af indtægt fra a-kasse



Fordelingen af indkomst fra a-kasse følges nogenlunde indbyrdes mænd og kvinder imellem. Kvinderne får dog overvægt i kategorierne 20-40%, 40-60% og 80-100%.

Diagram 39a, nærbillede af 39, indtægt a-kasse fordeling mellem mænd og kvinder

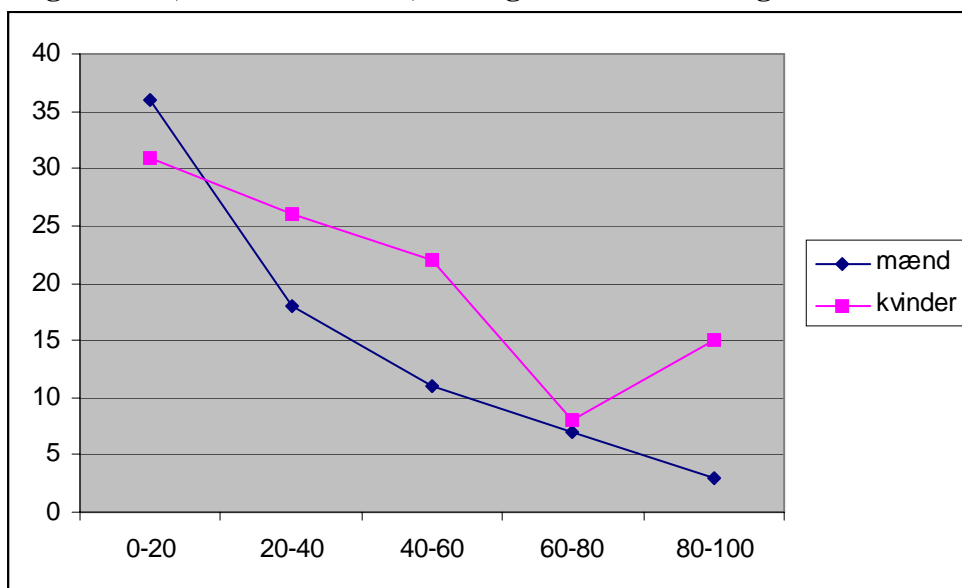
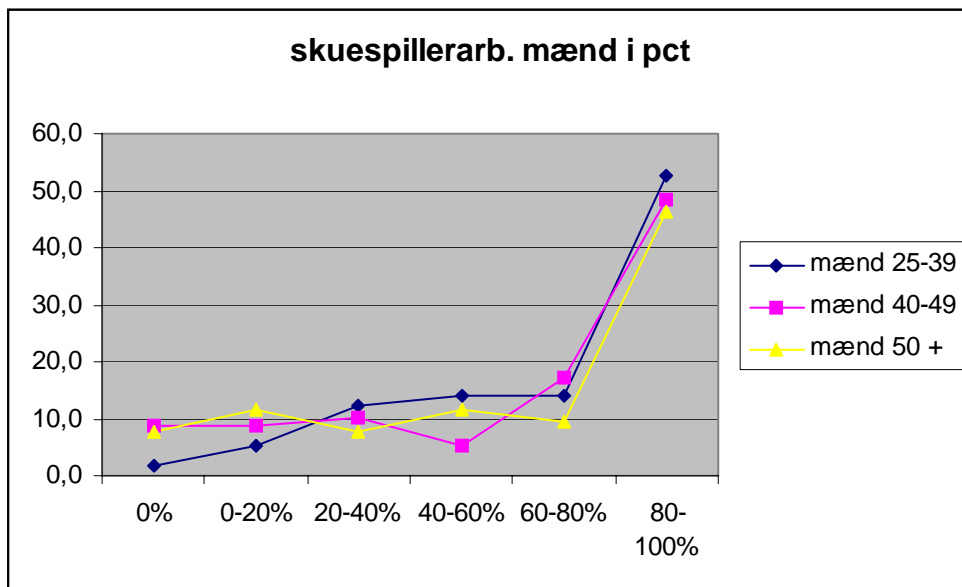
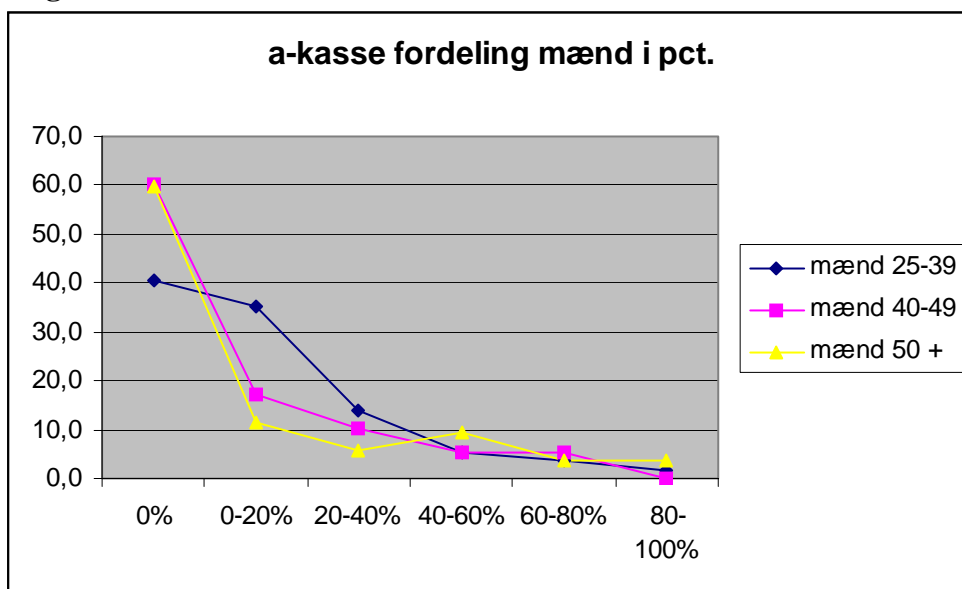


Diagram 40



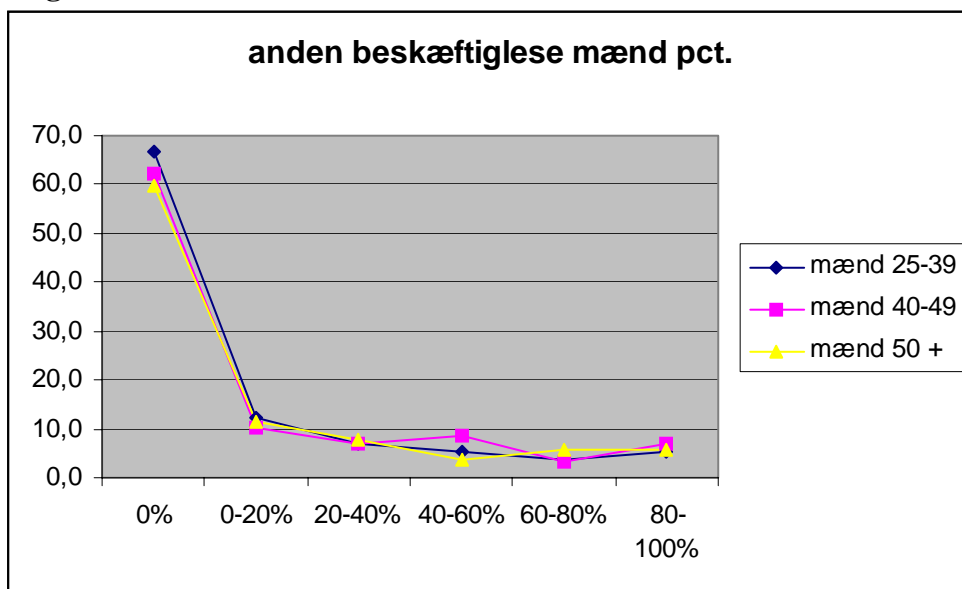
skuespillerarb	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	ikke svar	antal
mænd 25-39	1,8	5,3	12,3	14,0	14,0	52,6	0,0	57
mænd 40-49	8,6	8,6	10,3	5,2	17,2	48,3	1,7	58
mænd 50 +	7,7	11,5	7,7	11,5	9,6	46,2	5,8	52

Diagram 41



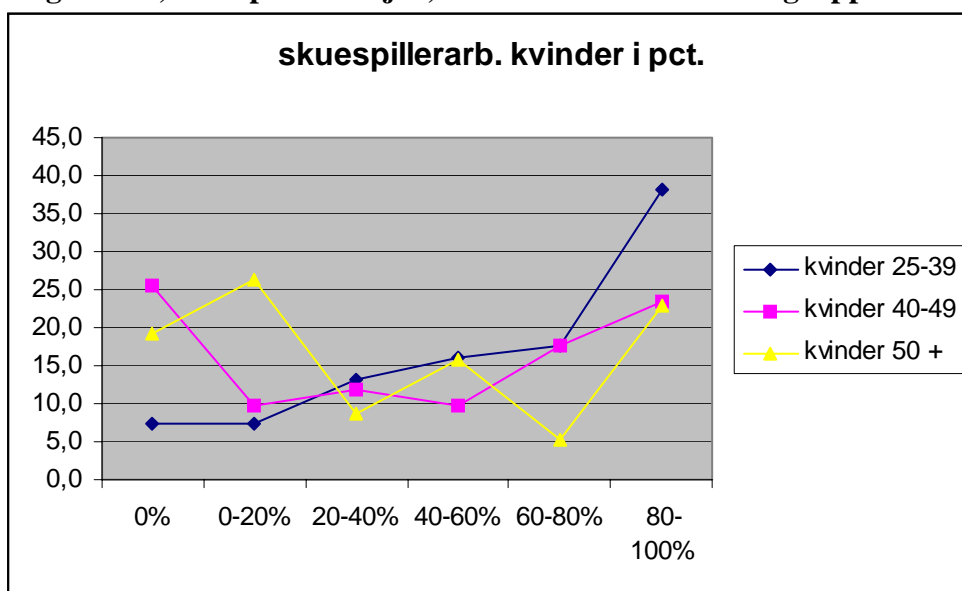
a.kasse	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	ikke svar	antal
mænd 25-39	40,4	35,1	14,0	5,3	3,5	1,8	0,0	57
mænd 40-49	60,3	17,2	10,3	5,2	5,2	0,0	1,7	58
mænd 50 +	59,6	11,5	5,8	9,6	3,8	3,8	5,8	52

Diagram 42



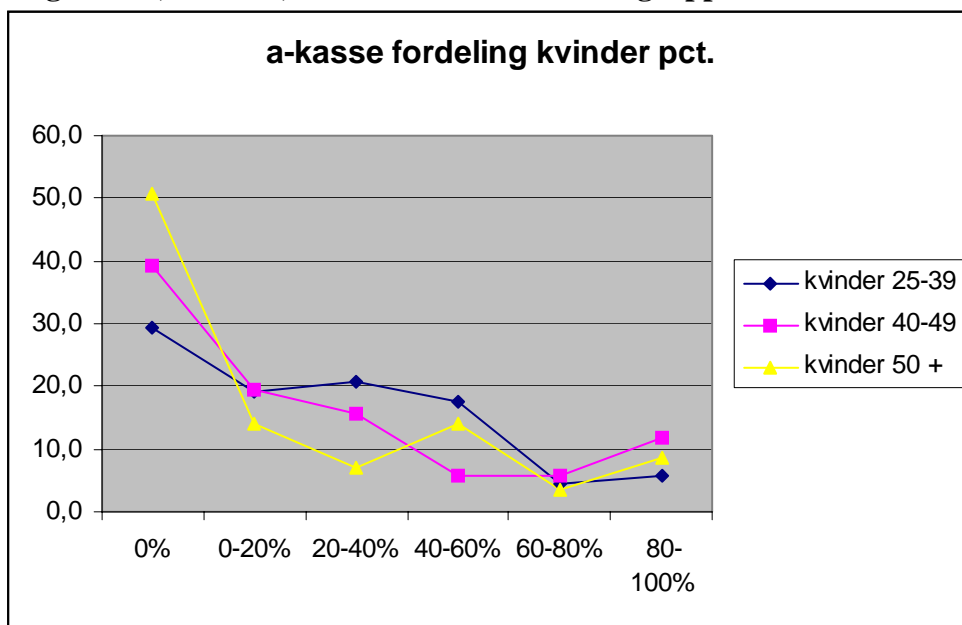
anden beskæf	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	ikke svar	antal
mænd 25-39	66,7	12,3	7,0	5,3	3,5	5,3	0,0	57
mænd 40-49	62,1	10,3	6,9	8,6	3,4	6,9	1,7	58
mænd 50 +	59,6	11,5	7,7	3,8	5,8	5,8	5,8	52

Diagram 43, skuespillerarbejde, kvinder fordelt i 3 aldersgrupper



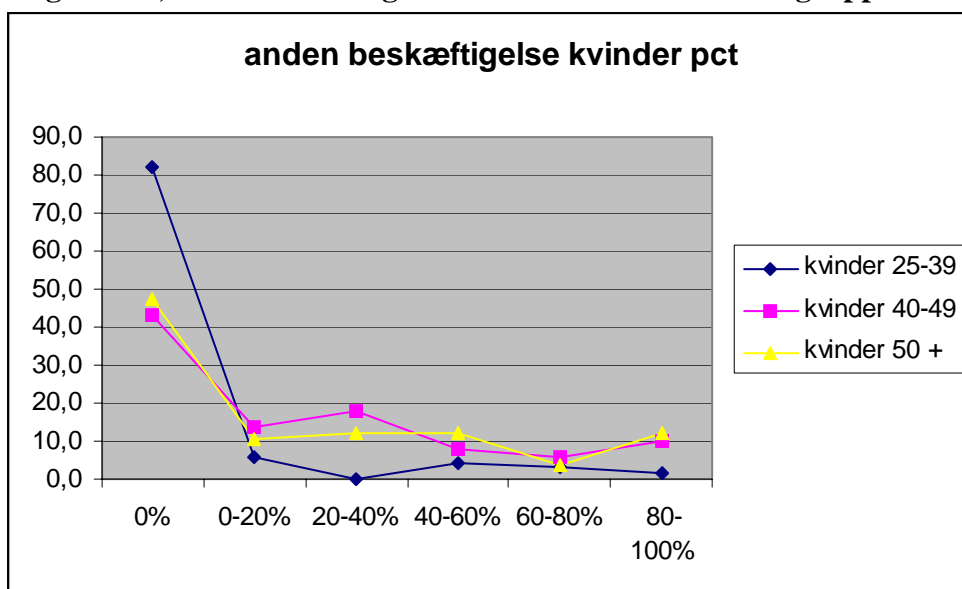
skuespillerarb	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	ikke svar	antal
kvinder 25-39	7,4	7,4	13,2	16,2	17,6	38,2	2,9	68
kvinder 40-49	25,5	9,8	11,8	9,8	17,6	23,5	2,0	51
kvinder 50 +	19,3	26,3	8,8	15,8	5,3	22,8	1,8	57

Diagram 44, A-kasse, kvinder fordelt i 3 aldersgrupper



a-kasse	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	ikke svar	antal
kvinder 25-39	29,4	19,1	20,6	17,6	4,4	5,9	2,9	68
kvinder 40-49	39,2	19,6	15,7	5,9	5,9	11,8	2,0	51
kvinder 50 +	50,9	14,0	7,0	14,0	3,5	8,8	1,8	57

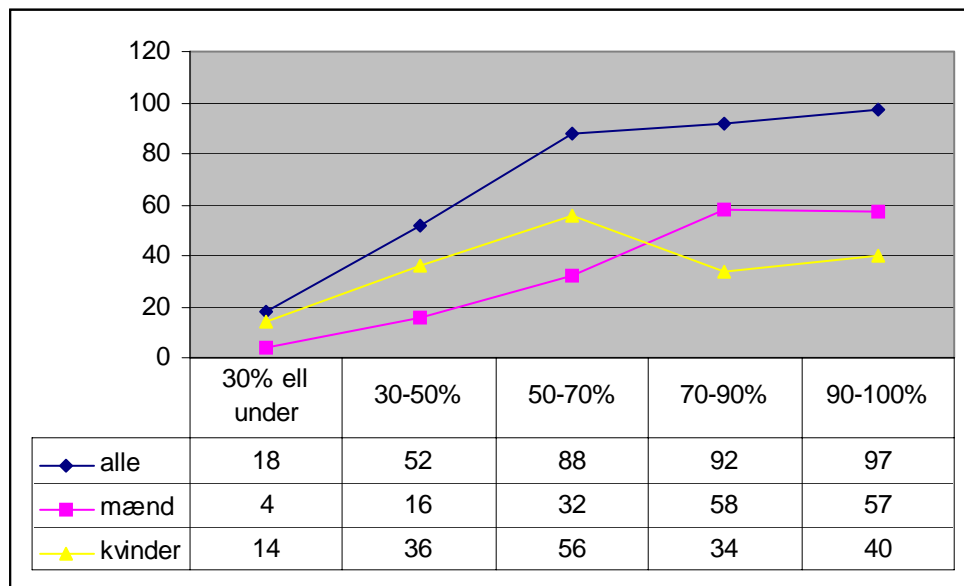
Diagram 45, anden beskæftigelse kvinder fordelt i 3 aldersgrupper



Anden besk	0%	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%	ikke svar	antal
Kvinder 25-39	82,4	5,9	0,0	4,4	2,9	1,5	2,9	68
Kvinder 40-49	43,1	13,7	17,6	7,8	5,9	9,8	2,0	51
Kvinder 50 +	47,4	10,5	12,3	12,3	3,5	12,3	1,8	57

2.3.6 12. Se på den årrække/periode du i alt har arbejdet som professionel skuespiller, og vurder så hvor meget af den tid, du i gennemsnit har været i arbejde som skuespiller

Diagram 46, gennemsnitlig erhvervsfrekvens for hele perioden som skuespiller



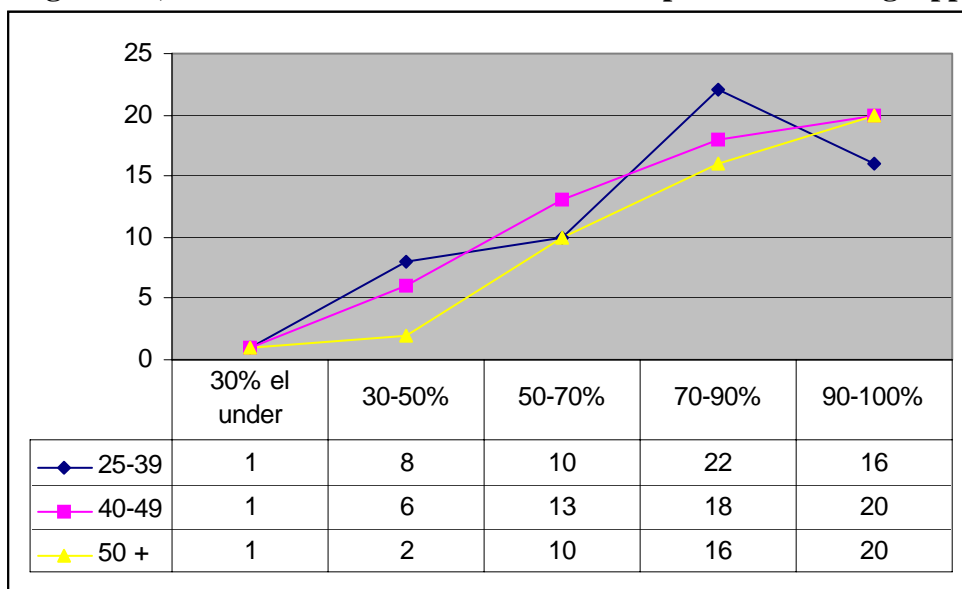
9 har ikke besvaret spørgsmålet (5 mænd, 4 kvinder). 9 (kvinder) har afkrydset 2 rubrikker.

omregnet i procent ser billedet således ud:

	30% el under	30-50%	50-70%	70-90%	90-100%
alle	5,2	15	25,3	26,5	28
mænd	2,4	9,6	19,2	34,7	34,1
kvinder	7,7	20	31,1	18,8	22,2

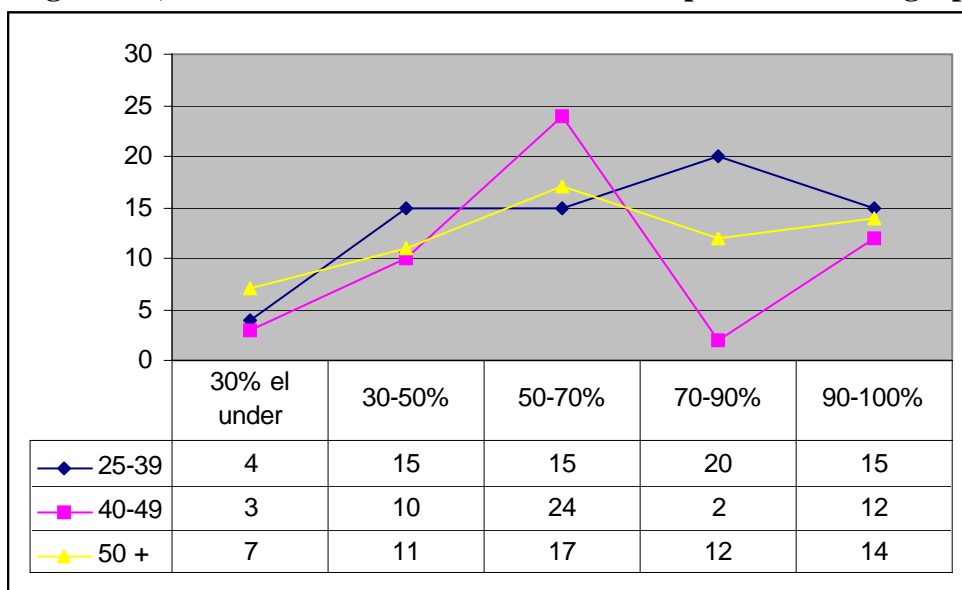
Tallene er baseret på respondenternes hukommelse, hvilket i sig selv er behæftet med usikkerhed, og mange har oplevet et liv med ganske skiftende vilkår (jf. diagram 49-52) Derfor er kategorierne man kan vælge imellem få, for at eliminere både huskefejl og problemer med præcis placering. Billedet, der kan vises er derfor ret groft med kun 5 kategorier. Desuden er dette diagram et af de få, der ikke er statisk men viser en udvikling over tid. Derfor må markedsvilkårene for branchen gennem tiden også tages i betragtning. Med andre ord, billedet skal aflæses med forsigtighed. Kvinder har overvægt i kategorierne 30-70%, mændene tager over i kategorierne 70-100%.

Diagram 47, mænds erhvervsfrekvens som skuespillere i 3 aldersgrupper



Mænd fordelt på 3 aldersgrupper i grupper på hhv. 57, 58 og 49 som viser at erhvervsfordelingen ikke ændrer sig væsentligt aldersfordelingen imellem.

Diagram 48, kvinders erhvervsfrekvens som skuespillere i 3 aldersgrupper

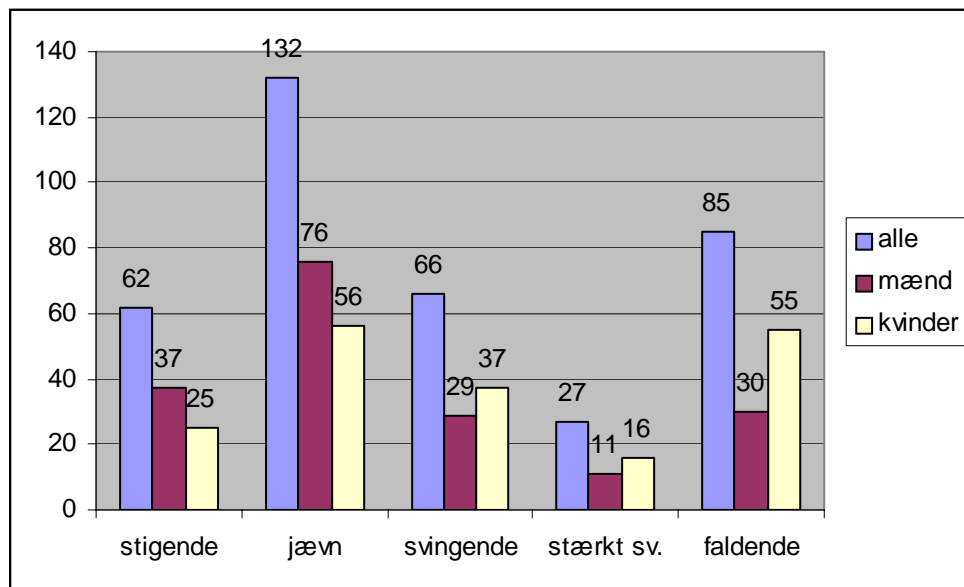


Kvinder fordelt på 3 aldersgrupper af hhv. 69, 51 og 61, som viser en mere svingende erhvervsfordeling end hos mændene over tid.

Man kan observere, at en stor gruppe i 40-49 års alderen markerer 50-70%’s beskæftigelse mod lidt færre i 25-39 års alderen, der dominerer kategorien 70-90%. Sjovt nok er kategorien 90-100% nogenlunde konstant for alle 3 aldersgrupper.

2.3.7 13 Hvordan vil du beskrive kurven for dit skuespillerarbejde over tid.

Diagram 49, kurve over skuespillerbeskæftigelse, alle, mænd og kvinder



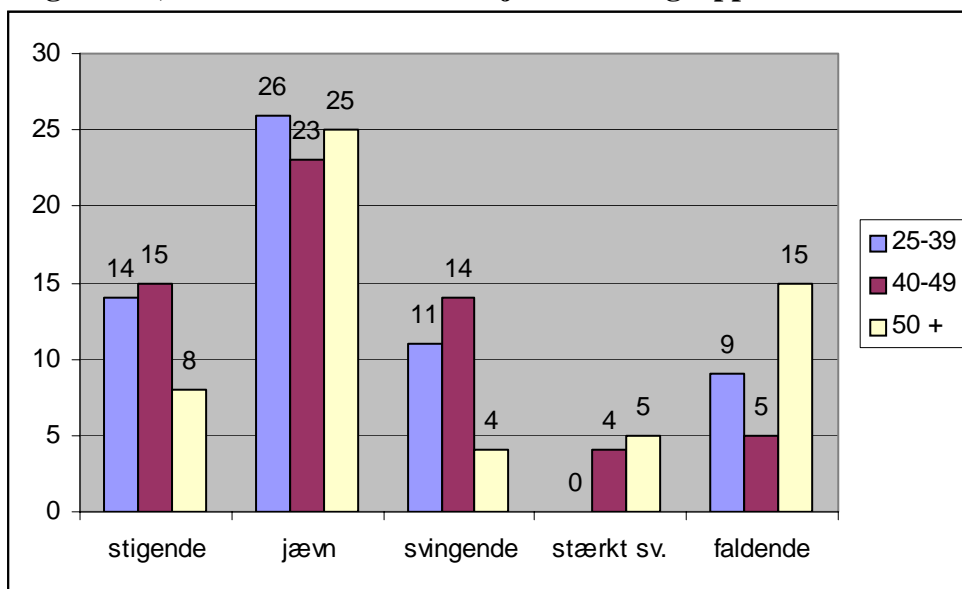
170 mænd og 172 kvinder har svaret, heraf har 13 mænd og 17 kvinder afkrydset 2 rubrikker (typisk markering af både faldende/stigende og jævn/svingende) 5 har ikke svaret.

113 mænd angiver stigende eller jævn kurve for skuespillerarbejde over tid.
81 kvinder tilhører også disse kategorier.

70 mænd angiver svingende, stærkt svingende eller faldende kurve over tid.
108 kvinder tilhører også disse kategorier.

Billedet harmonerer med diagram 43, der viser forandringer over tid for kvinder.
(ganske vist ikke målt med de samme personer i forskellige aldre, men alligevel betegnende, idet alderskriteriet for det arbejde, der til rådighed forudsættes at gælde)

Diagram 50, Mænds kurve over arbejde i 3 aldergrupper

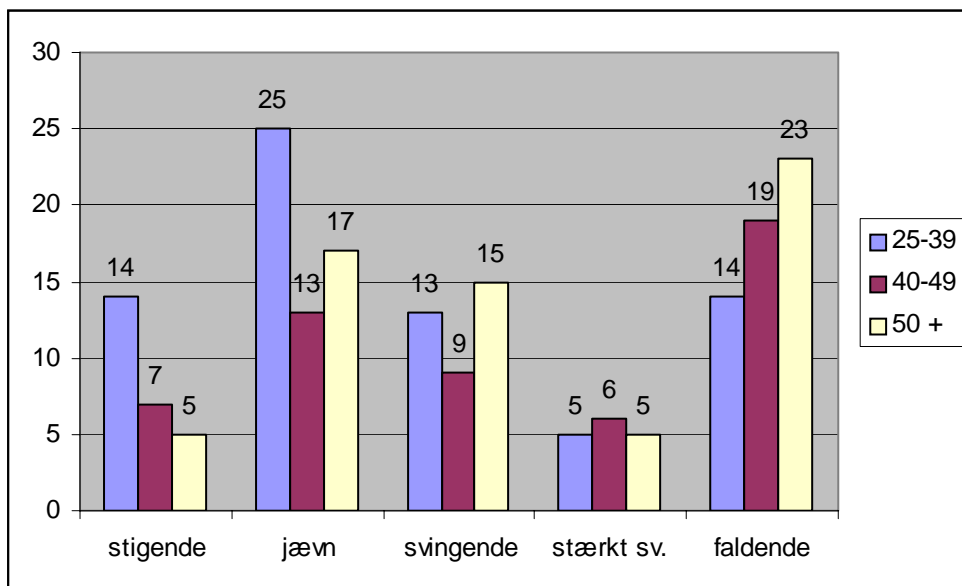


60 25-39-årige, 61 40-49-årige og 57 50-årige eller mere.

En mindre gruppe af de over 50-årige har del i stigende beskæftigelse, men tager til gengæld hovedparten af kategorien faldende beskæftigelse.

Ellers er der ikke nævneværdig forskel på aldersgrupperne. Stabilitet over tid på nær ovennævnte forhold.

Diagram 51, kvinders kurve over arbejde i 3 aldersgrupper

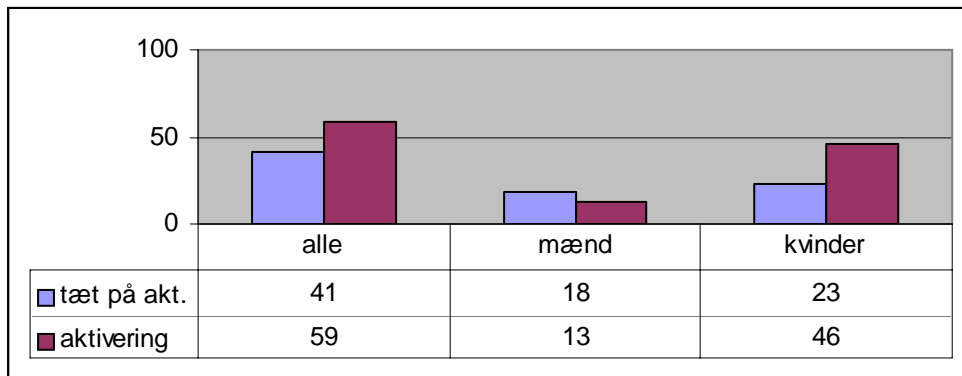


71 25-39-årige 54 40-49-årige 65 50-årige eller mere.

Tendensen er mindre stigende beskæftigelse og mere faldende beskæftigelse over tid. De 25-39-årige lægger flot ud med 39(55%) i kategorierne stigende og jævn. For de 40-49-årige falder procenten til 37% og for de 50-årige eller mere yderligere til 34%.

2.3.8 14. Med de strammede A-kasse regler kommer flere og flere i aktivering. Hvordan ser det ud for dig?

Diagram 52, aktivering og tæt på, mænd og kvinder



342 svar, 5 har ikke besvaret. Kvinder antal mænd

240 har aldrig været i aktivering ud af 342 svar 70,18%

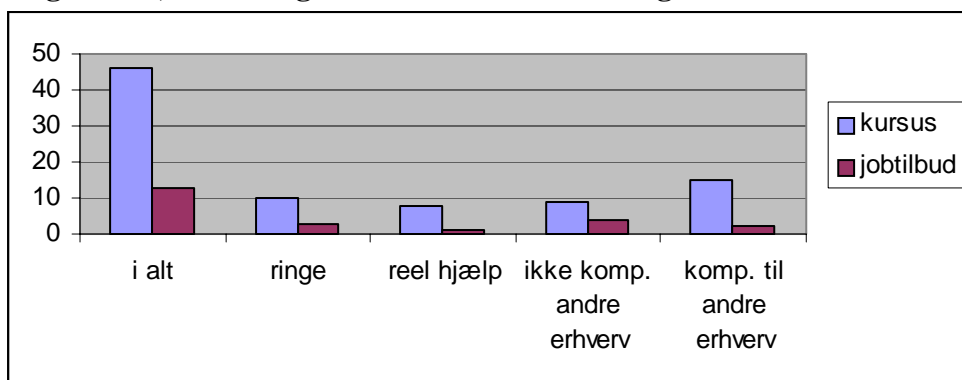
41 har været tæt på aktivering 11,98%

59 har været eller skal/er i aktivering 17,25%

Af de 59, der har været/er i aktivering er 46 kvinder = 78% af de aktiverede i alt over tid.

12 har ikke angivet årstal for aktivering, derfor er der usikkerhed ved beregning af aktivering p.a. Men ser vi bort fra det var aktiveringsprocenterne i 1999 3,8% og 2,63% i 2000 og 4,39% i 2001.

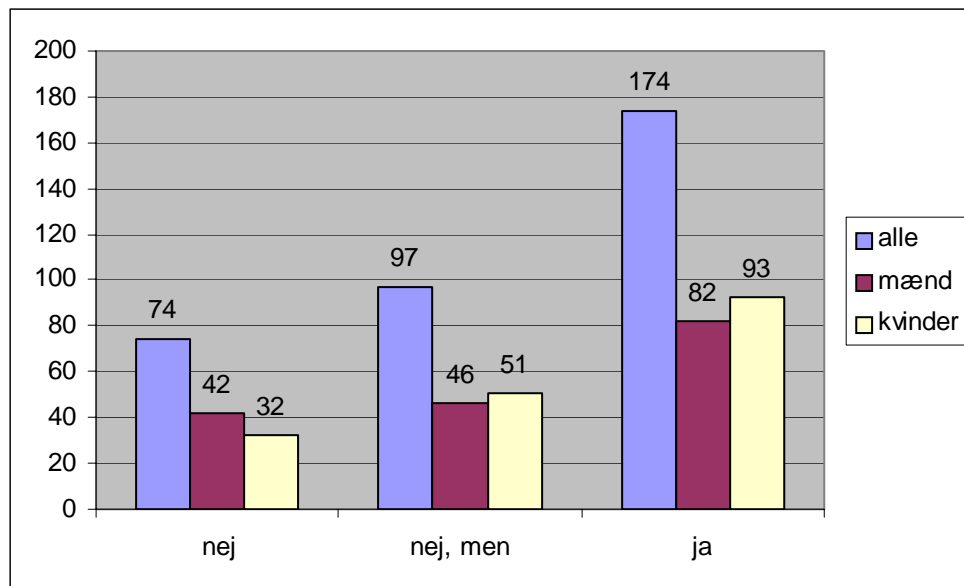
Diagram 53, vurdering af kvaliteten af aktiveringen



Udbyttet har været yderst forskellig, uanset om aktiveringen er af ældre eller nyere dato, eller om aktiveringen har været i form af kursus/uddannelse eller jobtilbud. En udskrift med alle kommentarer herom i bilag 5

2.3.9 15. Supplerer du af og til eller permanent dit skuespillerarbejde?

Diagram 54, supplement af skuespillerarbejde

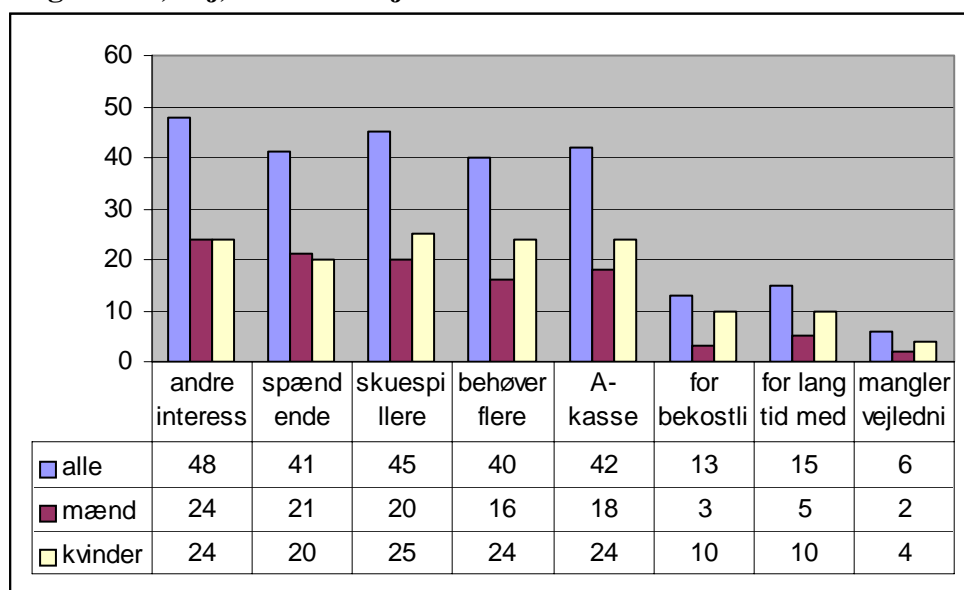


7 har ikke svaret, 345 svar fra 170 mænd, 176 kvinder (enkelte har dobbeltsvaret nej og nej, men)
Miderste kategori lyder i sin fulde ordlyd, nej, men jeg overvejer det af og til

174 svarer ja, hvilket svarer til 50% (gruppen indeholder både skuespillere + og udelukkende anden beskæftigelse, hvilket burde give et antal på omkring godt 190, men igen træder definitionen af andet arbejde ind og forstyrrer billedet lidt, jf. punkt 7, for de næste punkter 16 og 17, der uddyber arten af supplerende arbejde er besvaret af hhv. 192 og 184)

Det der er mest interessant er at hele 97 overvejer et supplement, jf. årsager nævnt i diagram 49.

Diagram 55, nej, men overvejer det fordi:



250 svar er afgivet af 97 personer.

48 jeg har andre interesser, som jeg gerne vil afprøve

41 det kunne være spændende at prøve noget nyt

45 jeg synes skuespillere med fordel kan bruges til mange ting

40 jeg behøver flere penge

42 A-kassesystemet gør det nødvendigt

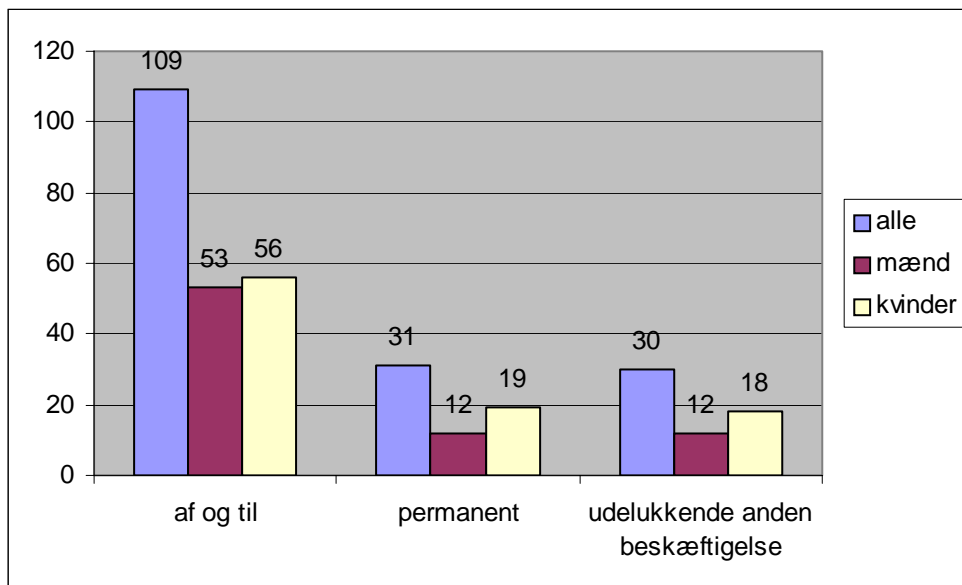
13 Men det er for bekosteligt at tage en anden uddannelse

15 Men det tager for lang tid at starte forfra i uddannelsessystemet

6 Men, jeg mangler vejledning

Over halvdelen af svarene er lystbetonede motiver for at overveje supplerende beskæftigelse. Men a-kassereglerne spiller også en væsentlig rolle i forening med behovet for flere penge.

Diagram 56, fordeling af anden beskæftigelse

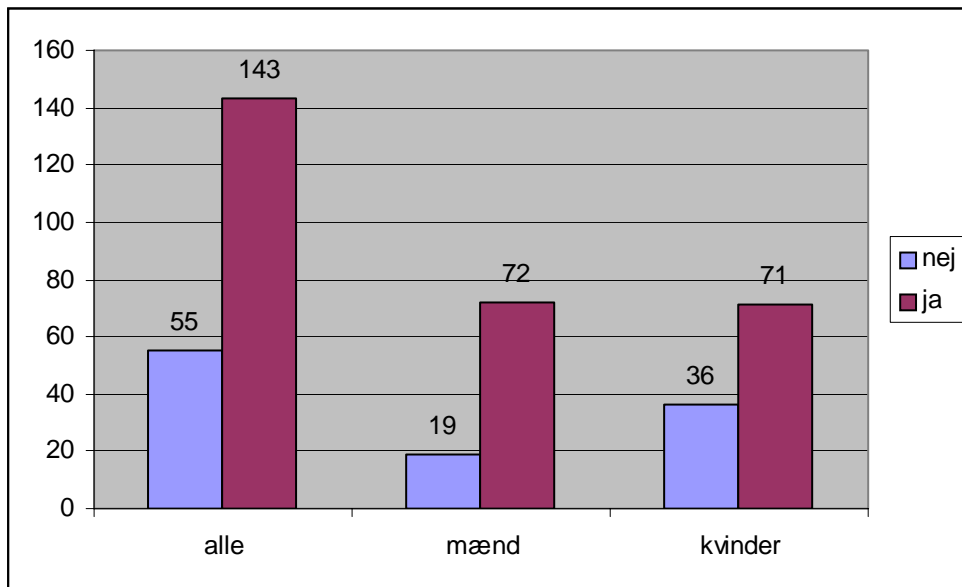


Langt hovedparten af supplerende beskæftigelse er sporadisk nemlig 109 ud af 170 specificerede svar. I grupperne permanent sidebeskæftigelse og udelukkende anden beskæftigelse dominerer kvinderne.

2.4 ANDEN BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSE

2.4.1 16. Er din anden beskæftigelse relateret til skuespillerfaget?

Diagram 57, svarfordeling mellem relateret og ikke relateret anden beskæftigelse



159 har ikke besvaret spørgsmålet, heraf 84 mænd og 75 kvinder

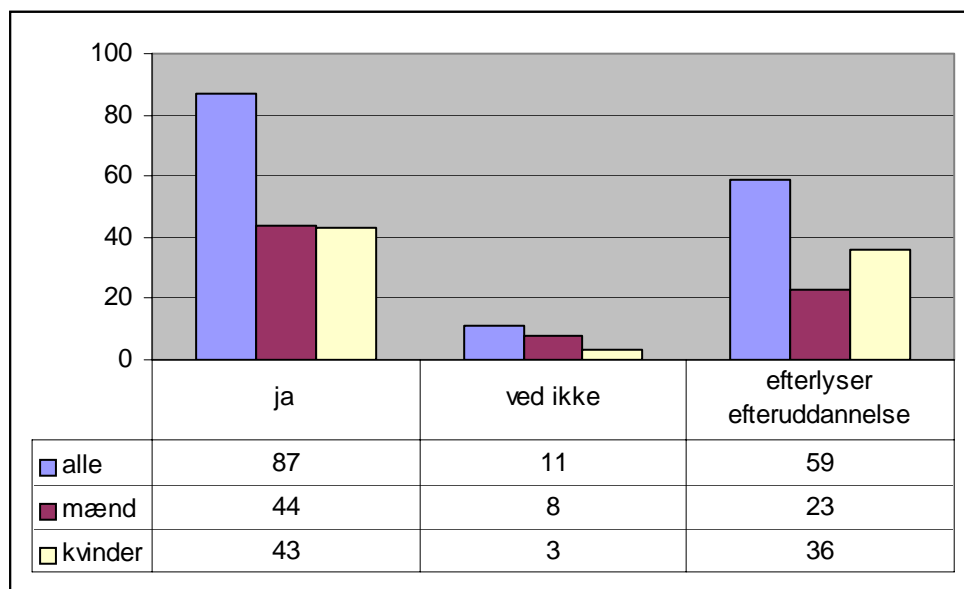
198 har svaret, heraf har 10 anført anden beskæftigelse som både relateret og ikke relateret. (dem, der har flere forskellige typer jobs), dvs. antal respondenter 188. Dette tal er 14 mere end de 174, der i spørgsmål 15 anførte, at de af og til har anden beskæftigelse. Forskellen kan muligvis forklares med, at visse opgaver (som privatundervisning f.eks.) ikke opfattes som sidebeskæftigelse, men som skuespillerarbejde.

	Alle	mænd	kvinder
Relateret	72%	79,1%	66,4%
ikke relateret	28%	20,9%	33,6%

Hovedparten af jobbene relaterer til skuespillerfaget, samlet 72%. Dog er kvindernes andel af ikke relateret arbejde oppe på 33,6%, hvor mændene nøjes med 20,9%.

16 a, hvis ja relateret beskæftigelse, føler du så, at du er fuldt rustet med den fornødne teoretiske og praktiske ballast til formidlingen af det relaterede arbejde?

Diagram 58, svarfordeling mellem fuldt rustet, ved ikke og nej/men efterlyser relevant efteruddannelse.



143 svar, 14 dobbeltsvar

Af de 143, der svarede at deres job relaterede til skuespillerfaget har 14 (3 mænd, 11 kvinder) svaret, at de føler sig rustet til at varetage deres funktion, MEN de efterlyser alligevel også relevant efteruddannelse. Vægtes udsagnet efterlyser uddannelse, så dobbeltudsagnet udgår/udrenses er 73 fuldt rustet, 11 ved ikke og 59 efterlyser efteruddannelse, hvilket svarer til 41%, af dem der har jobs relateret til skuespillerfaget.

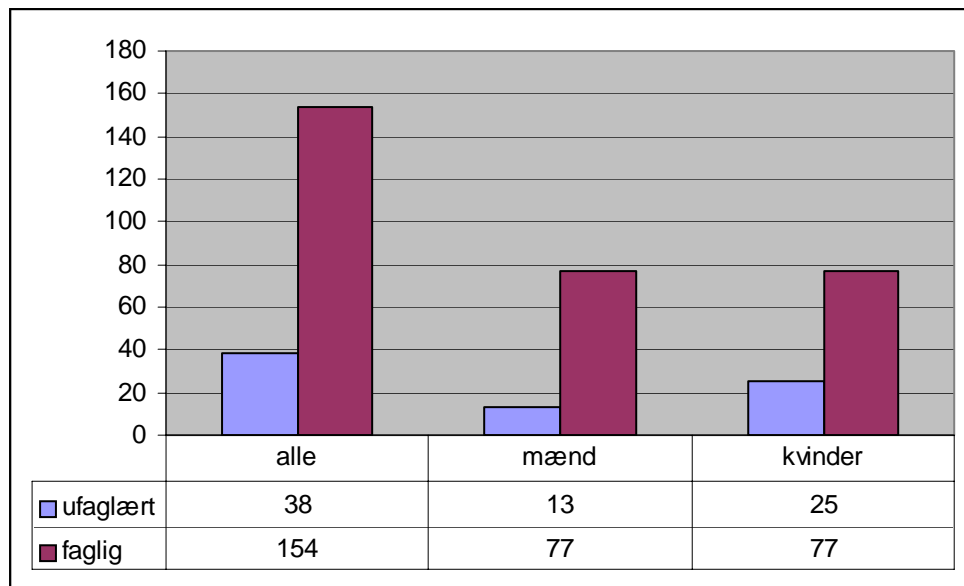
	Alle	mænd	kvinder
Fuldt rustet	51%	57%	45%
Ved ikke	8%	11%	4%
Efterlyser efterudd.	41%	32%	51%

51% af kvinderne efterlyser relevant efteruddannelse i forbindelse med den sidebeskæftigelse de rent faktisk varetager.

At der er forskel på mænds og kvinders vurdering kan både ligge i forskel i reelt behov for efteruddannelse, men kan også være et udtryk for, at mænd og kvinder ser på sig selv med mere (kvinder) eller mindre(mænd) kritiske øjne.

2.4.2 17. Din anden beskæftigelse er primært?

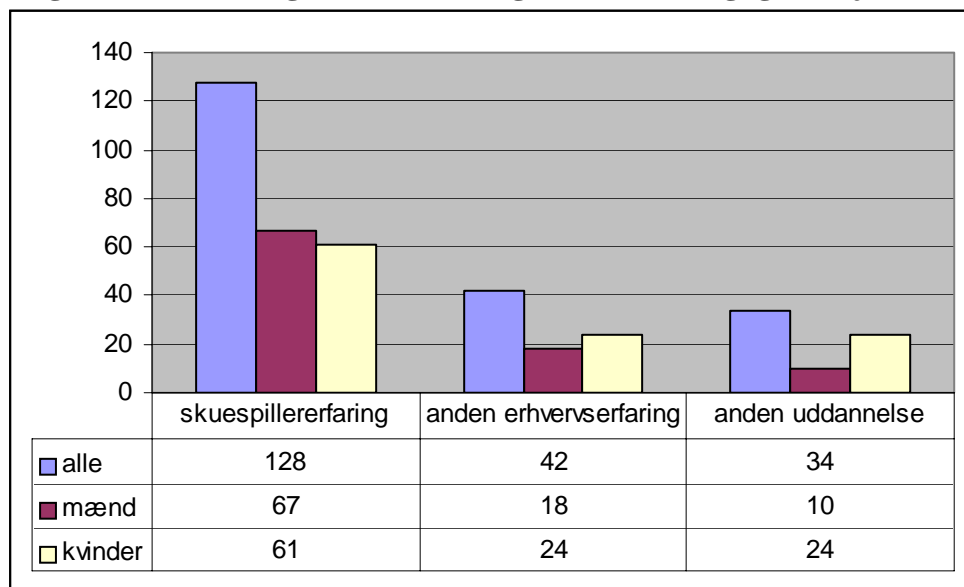
Diagram 59, svarfordeling mellem faglig og ufaglært anden beskæftigelse



90 mænd og 102 kvinder har svaret, heraf 12 dobbeltsvar (flere jobs både fagligt/ufaglært).

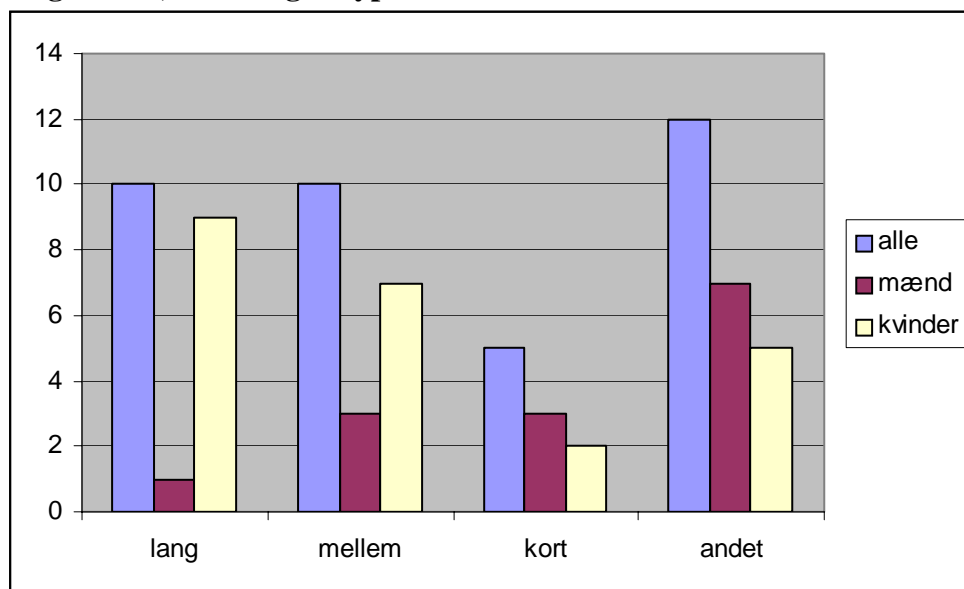
	Alle	mænd	kvinder
Ufaglært anden besk.	20%	14%	25%
Faglig beskæftigelse	80%	86%	75%

Diagram 60, fordeling af forudsætninger for andet fagligt arbejde



For langt hovedparten har skuespillererfaringen ført til den anden faglige beskæftigelse. I gruppen, hvor anden fornøden uddannelse ligger som grund dominerer kvinderne.

Diagram 61, fordeling af type uddannelse

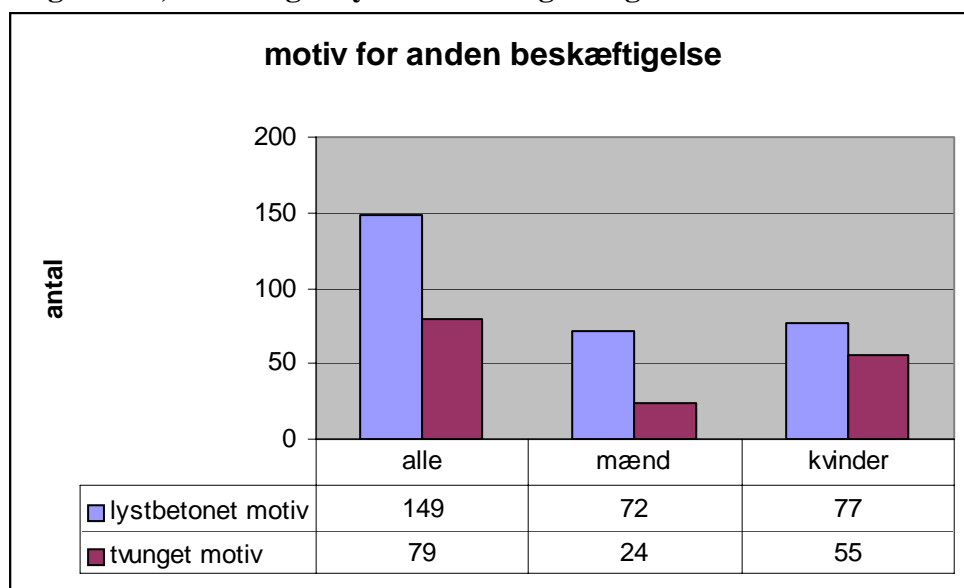


37 (4 dobbeltsvar) har specificeret typen af fornøden anden uddannelse, heraf 23 kvinder og 14 mænd.

Gruppen er ikke så stor, så generaliseringer skal tages med forsigtighed. Kvinderne har dog været mest flittige med både de lange og mellemlange uddannelser, hvor imod mænd fortrinsvis har en anden erhvervsuddannelse at trække på.

2.4.3 18. Hvad er dit overvejende motiv for valg af anden beskæftigelse?

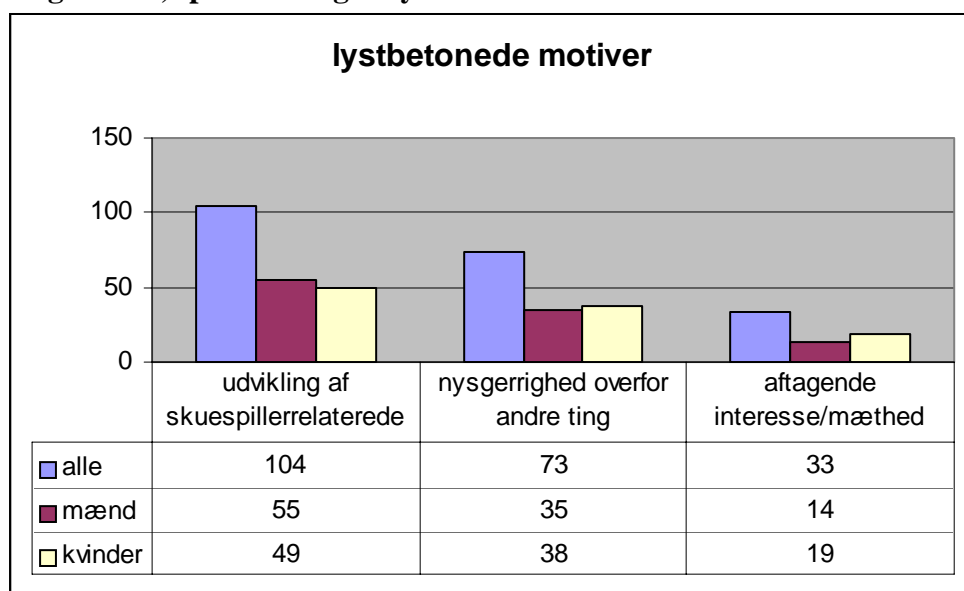
Diagram 62, fordeling af lystbetonede og tvunget motiv



167 ikke besvaret , 228 svar, dvs. 179 respondenter med 49 dobbeltsvar

De lystbetonede motiver dominerer. 149 ud af 228 svar = 65%

Diagram 63, specificering af lystbetonede motiver



Lige mange mænd 104 og kvinder 106 anfører et lystbetonet motiv. Mænd og kvinder følges også godt ad i specificeringen på motiverne.

Svarmulighedernes fulde ordlyd:

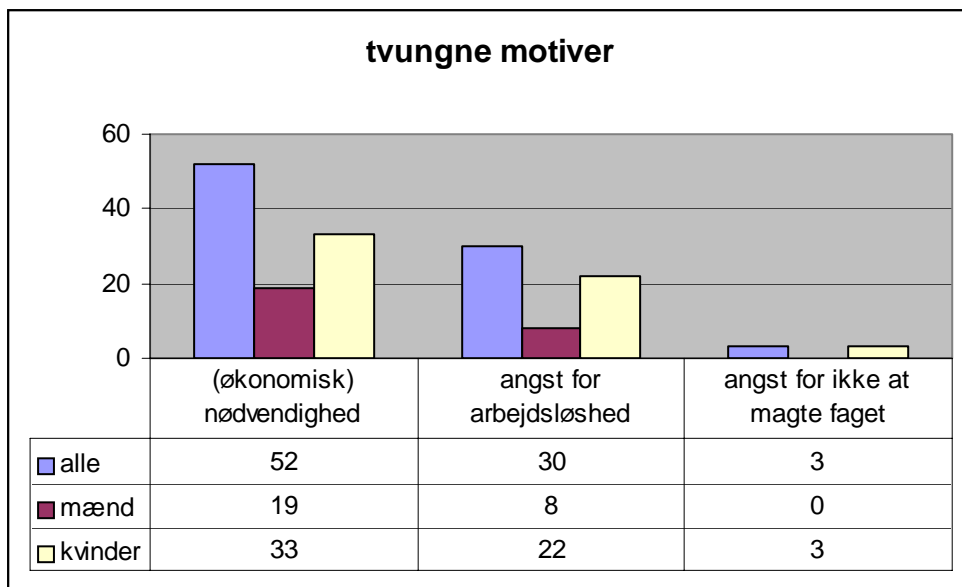
Naturlig interesse/udvikling af skuespillerrelaterede områder

Overskud, lyst og nysgerrighed overfor andre vigtige ting

Aftagende interesse/mæthed overfor skuespillerfaget

Udover de anførte muligheder har flere bl.a. haft flg. bemærkninger: træt af rejser og dumme arbejdstider, vilje til at formidle ens viden, personlig udvikling, lyst til at udforske en selv, vil kun gøre hvad jeg har lyst til som skuespiller, derfor anden beskæft. For at få kr. i kassen, sjovest at arbejde som skuespiller, men uddannelse nødvendig for ikke at skulle supplerer med rengøring som 50-årig, fandt ud af, at det ikke var mig at være skuespiller etc.

Diagram 64, specificering af tvunget motiv



27 mænd og 58 kvinder har svaret

svarmulighedernes fulde ordlyd:

tvunget af (økonomisk) nødvendighed

angst for arbejdsløshed som skuespiller

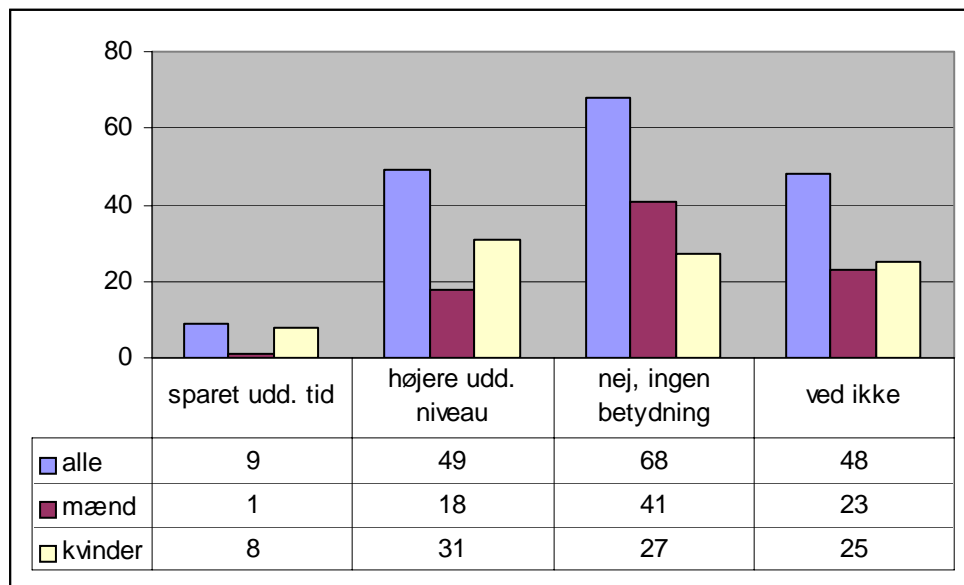
angst for ikke at magte faget (f.eks. sceneskræk, tekstbesvær, sygdom)

Billedet ser anderledes ud, når vi kommer til de tvungne motiver. Her dominerer kvinderne. Over dobbelt så mange kvinder har anført et tvunget motiv i forhold til mændene.

Af bemærkningerne fremgår det at mange tager arbejde for at undgå aktivering, eller for at samle timer i a-kassesystemet. I øvrigt er der bl.a. disse bemærkninger: Har i virkeligheden ikke lyst til at spille teater, medmindre det er noget jeg selv kan vælge. Føler mig presset af fordomme "man har da et arbejde!" Stolthed og modvilje mod aktivering, stod med en trussel om jobtræning, sygdom, psykiske arbejdsmiljøproblemer, blev ikke brugt som skuespiller, til tider brug for et ikke ekspressivt arbejde, hårdt at kombinere skuespil med børn, økonomi, vil forsørge mig selv, arbejdsløsheden blev for tung, kedsomhed over de evigt konfliktfyldt historier og kvinders placering heri. For megen energi til at vente på telefonen skal ringe. Teater er ikke et fag længere, og noget skal man jo leve af!

2.4.4 19. Hvis skuespilleruddannelsen på en eller anden måde havde været adgangsgivende til andre videregående uddannelser, havde det så været en hjælp for dig?

Diagram 65, fordeling af svar vedr. uddannelse



For det første er det de færreste der har kastet sig ud i en anden beskæftigelse, der har krævet en anden uddannelse jf. diagram 60 og 61, så det er derfor naturligt at kun 9 svarer, at de ville have sparet uddannelsestid.

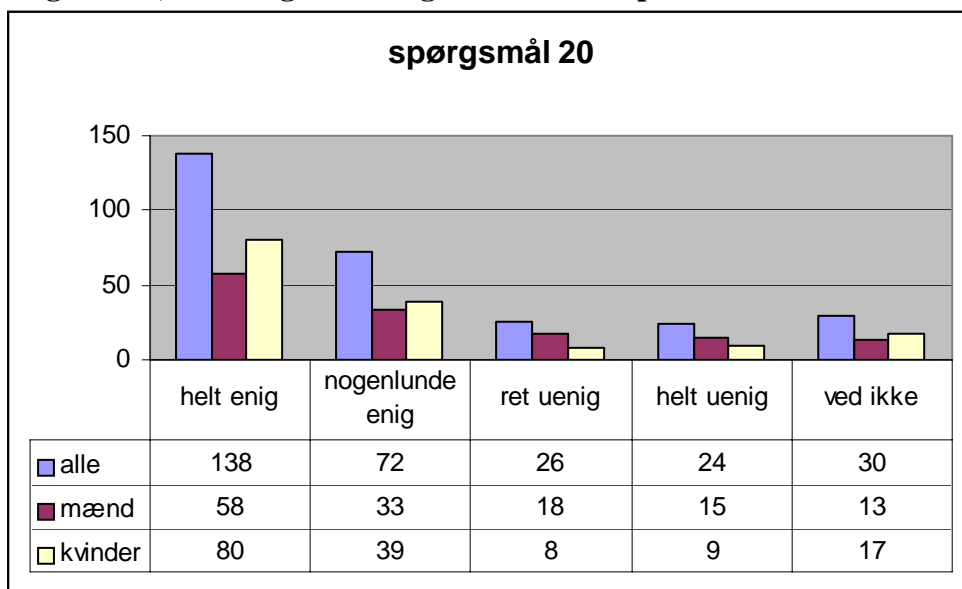
Men for de fleste ville det ikke have haft nogen betydning. Man må også tænke på, at spørgsmålet selvfølgelig er hypotetisk. Da man i sin tid valgte anden beskæftigelse har man naturligvis valgt hovedsagelig (på nær de få, der kastede sig ud i lange videregående udd.) indenfor de foreliggende muligheder, og derfor ligger det ligesom i kortene at det ikke har haft den store betydning, om teaterskolen var meritgivende eller ej.

Spørgsmålet er om man havde valgt anderledes, hvis mulighed for merit havde været der dengang? Det er svært at tilbagestille tiden, for de flestes tankegang er naturligt præget af det muliges kunst, men de 49, der svarer at de var kommet på et højere uddannelsesniveau (eller lønniveau som nogen udtrykker det) har altså haft problematikken inde på livet, og formodentlig begået et kompromis af en eller anden art.

2.5 HOLDNINGER OG FORSLAG

2.5.1 20. Skuespilleruddannelsen bør integreres i det øvrige uddannelsessystem, så efter- og videreuddannelsesmuligheder bliver større.

Diagram 66, holdninger til integration af skuespilleruddannelsen



137 mænd og 153 kvinder har svaret. 1 dobbeltsvar. 3 efternølere ikke med i grafen, 58 har ikke svaret, og det skyldes formodentlig ikke uvilje til svar, men en fejl i spørgeskemaet, som blev redigeret mange gange før det blev sendt ud. I den sidste korrektur blev en ting desværre oversat, nemlig formuleringen af brødteksten over spørgsmål 16, hvor der stod: Hvis nej i spørgsmål 16 gå videre til spørgsmål 21 og der skulle have stået hvis nej i spørgsmål 15 gå videre til spørgsmål 20. spørgsmål 20 er altså oversat af en del.

Flere har kommenteret spørgsmålet, som jo helt klart lider af den svaghed, at det ikke er konkret formuleret. Dette var ikke muligt, idet der på daværende tidspunkt var tanker om en eller anden form for integration på banen, men hvordan modellen evt. skulle skrues sammen var der ingen bud på endnu. Derfor medførte spørgsmålet også nogle kommentarer, som følger: Hvad med talentet, og hvordan skal det ske?

Det handler mere om, at politikerne forstår vores arbejde, i stedet for at placere det sammen med alt det andet. Bliver det det af den grund? Spørgsmålet må udbydes for at kunne besvares. Det må ikke blive for akademisk. SkuespillerEFTERuddannelsen! Ja, men vil det ændre noget som helst ved faget?

Jeg er bange for at uddannelsen vil blive for intellektuel, som det er sket på Kunstakademiet.

Bør være meriterende, men det må ikke gå ud over det specielle: intuition, empati, nysgerrighed, praktik, Skemaet for sort/hvidt Hvordan integreres? Det kommer selvfølgelig an på hvordan?

Ledende spørgsmål, hvem siger ”større” hvilke uddannelsesmuligheder? Det kommer jo helt an på hvordan.

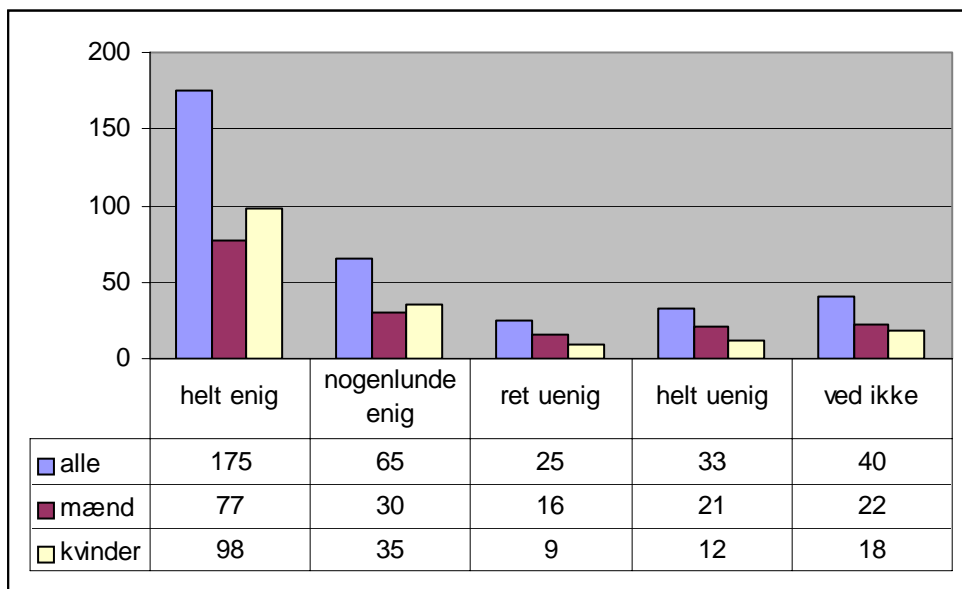
Man kan jo prøve at integrere. Jubii til uddannelsesrådet! Kommer an på hvad forslaget indebærer

På trods af tvivl om hvad man svarer på kan følgende udledes med den forsigtighed ovennævnte byder.

	Alle	mænd	kvinder
Helt enig/nogenlunde enig	72,4%	66,4%	77,8%
Ret uenig/helt uenig	17,2%	24%	11,1%
Ved ikke	10,3%	9,5%	11,1%

21. Skuespilleruddannelsen bør anerkendes på niveau med de 3-årige grunduddannelser på universitetet (bachelorgrad) og bør kunne udbygges med en 2-årig overbygning (kandidatgrad) fra universitetet/højere læreanstalter (f.eks. dramaturgi, teatervidenskab, retorik) såfremt den enkelte ønsker det.

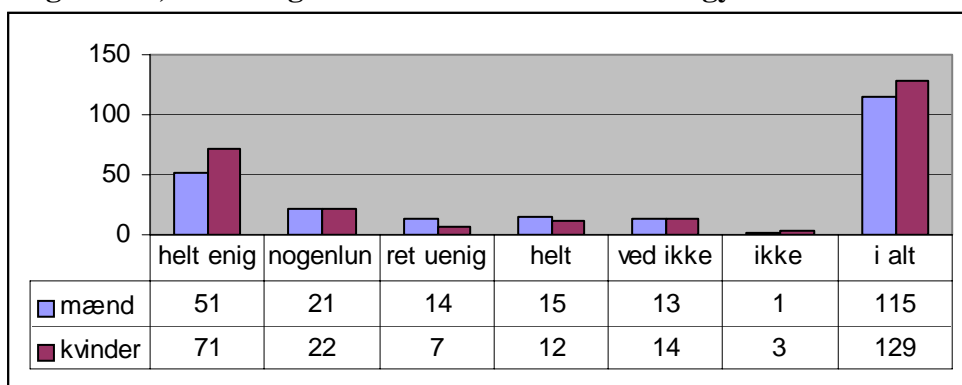
Diagram 67, holdninger til uddannelsesændringer, alle mænd og kvinder



svar 339, ikke besvaret 8, heraf 5 mænd og 3 kvinder

	helt enig	nogenlunde enig	ret uenig	helt uenig	ved ikke	ikke besv.
mænd	44,76%	18,02%	9,3%	12,21%	12,79%	2,9%
kvinder	56%	20%	5,14%	6,86%	10,29%	1,71%

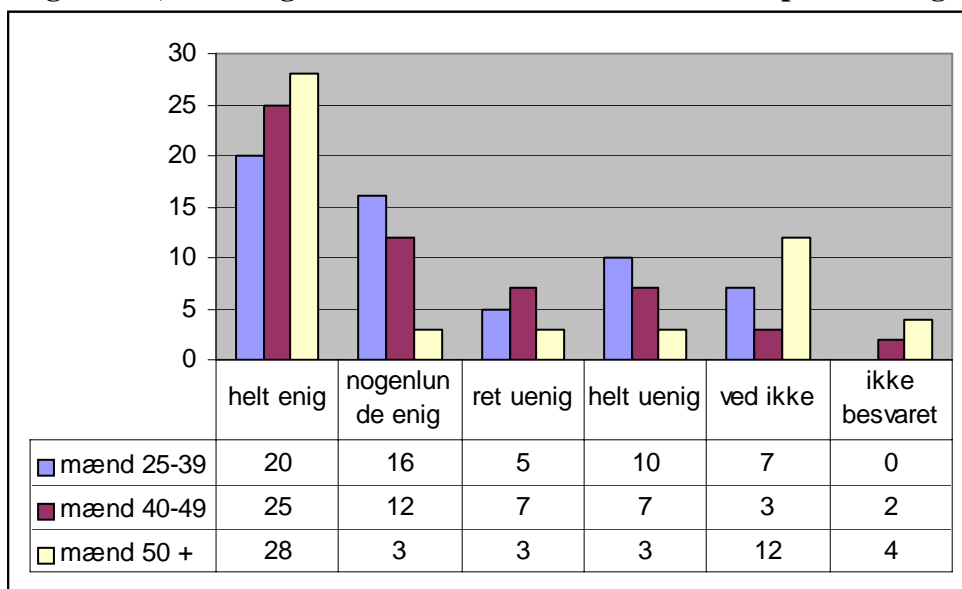
Diagram 68, holdninger til uddannelse alle med en gymnasial skoleuddannelse



	helt enig	nogenlunde enig	ret uenig	helt uenig	ved ikke	ikke besv.
mænd	44,34%	18,26%	12,17%	8,5%	7,43%	0,87%
kvinder	55,04%	17,05%	5,43%	9,3%	10,85%	2,33%

Billedet forrykkes ikke ret meget af den enkeltes skolemæssige baggrund.

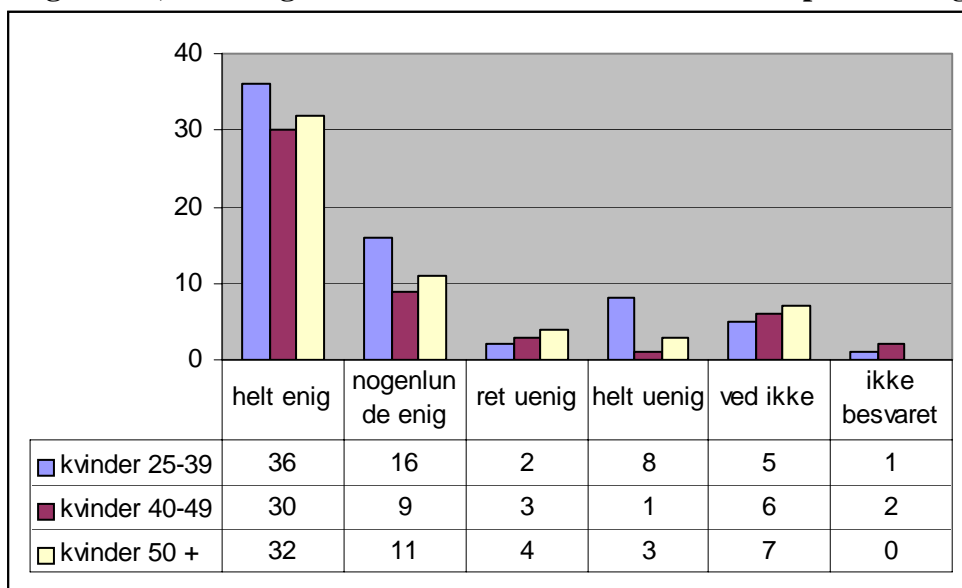
Diagram 69, holdninger til uddannelse alle mænd fordelt på 3 aldersgrupper.



helt enig i alt 73, divergens på 4 fra alle mænd = 4 mænd mangler aldersmarkering
 mænd 25-39 år = 58, mænd 40-49 år = 56, mænd 50 + år = 53

	helt enig	nogenlunde enig	ret uenig	helt uenig	ved ikke	ikke besv.
mænd 25-39 år	34,48%	27,59%	8,62%	17,24%	12%	0%
mænd 40-49 år	44,64%	21,43%	12,5%	12,5%	5,36%	3,58%
mænd 50 år +	52,83%	5,66%	5,66%	5,66%	22,64%	7,56%

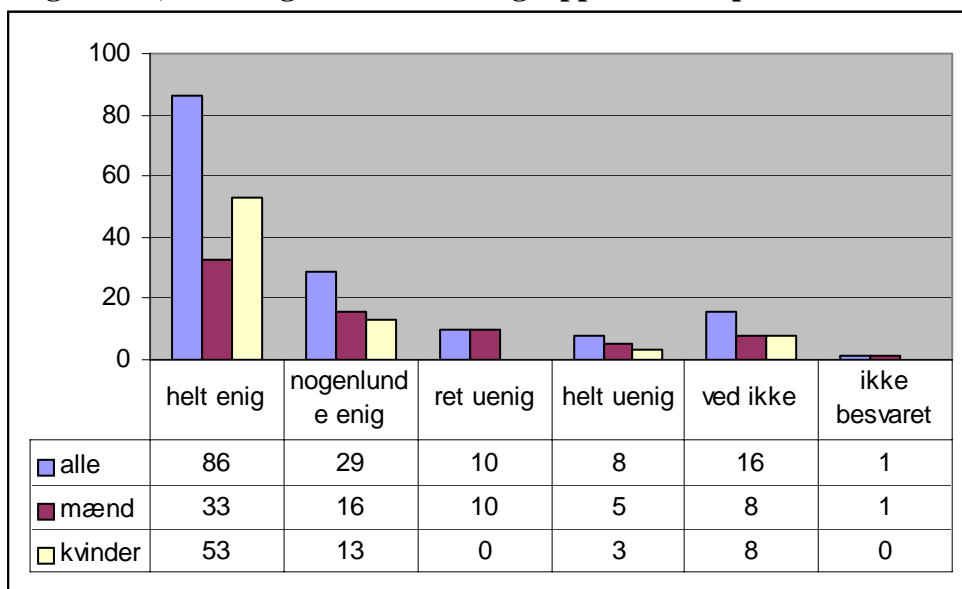
Diagram 70, holdninger til uddannelse alle kvinder fordelt på 3 aldersgrupper.



kvinder 25-39 år = 68, kvinder 40-49 år = 51, kvinder 50 år + = 57 1 dobbeltsvar

	helt enig	nogenl. enig	ret uenig	helt uenig	ved ikke	ikke besv.
kvinder 25-39	52,94%	23,53%	2,94%	11,76%	7,35%	1,47%
kvinder 40-49	58,82%	17,65%	5,88%	1,96%	11,76%	3,92%
kvinder 50 +	56,14%	19,30%	7,02%	5,26%	12,28%	0%

Diagram 71, holdninger uddannelse i gruppen ”Skuespillere +”



149 svar, 72 mænd og 77 kvinder 1 dobbeltsvar

nogenlunde

	helt enig	enig	ret uenig	helt uenig	ved ikke	ikke besv.
Alle	57,33%	19,33%	6,66%	5,33%	10,66%	0,66%
Mænd	45,21%	21,72%	13,7%	6,85%	10,96%	1,37%
Kvinder	68,83%	16,88%	0%	3,9%	10,39%	0%

I denne gruppe findes de fleste helt enige og nogenlunde enige for både mænd (66,93%) og kvinder (85,71%) Kvinderne er generelt mere positive end mændene.

Mændene er generelt mere tilbageholdende med positive tilkendegivelser end kvinderne. Med alderen stiger mændenes tilslutning på helt enig, og falder på nogenlunde enig. I gruppen 40-49-årige er helt enig + nogenlunde enig gruppen på 66%. Procenten falder til 58 i gruppen 50 år eller mere, hvor helt enig gruppen er vokset yderligere til 52,83%, men nogenlunde enig har afgivet stemmer til ved ikke.

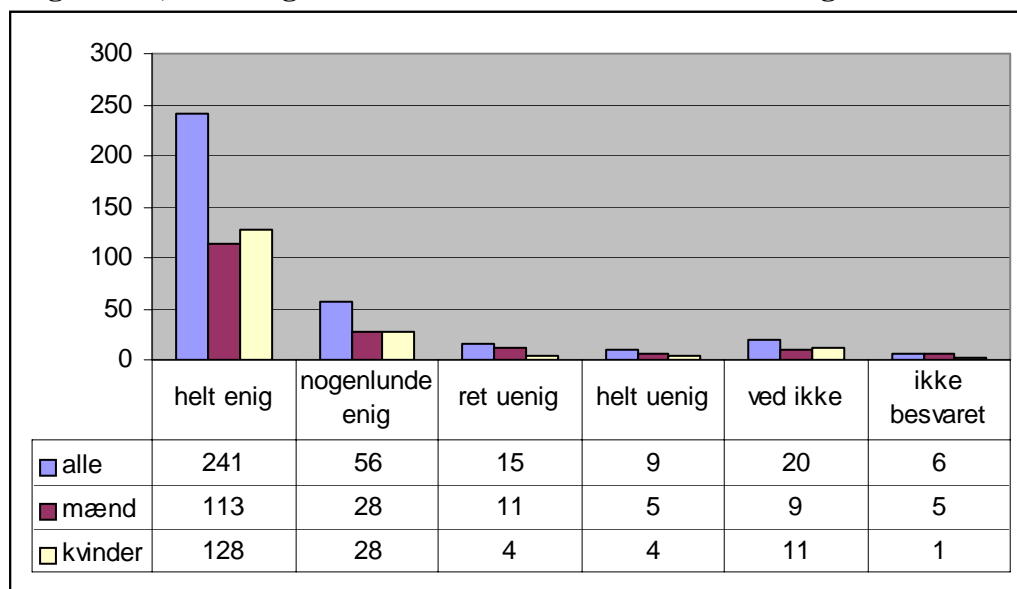
Spørgsmålet har givet anledning til følgende kommentarer:

Kommer an på resten af konceptet

Dog ikke uden teknisk adgangsprøve. Herudover har flere skrevet lange breve, hvor problematikens pro et contra uddybes. Indholdet heraf tages videst muligt med i argumentationen under sammenfatning.

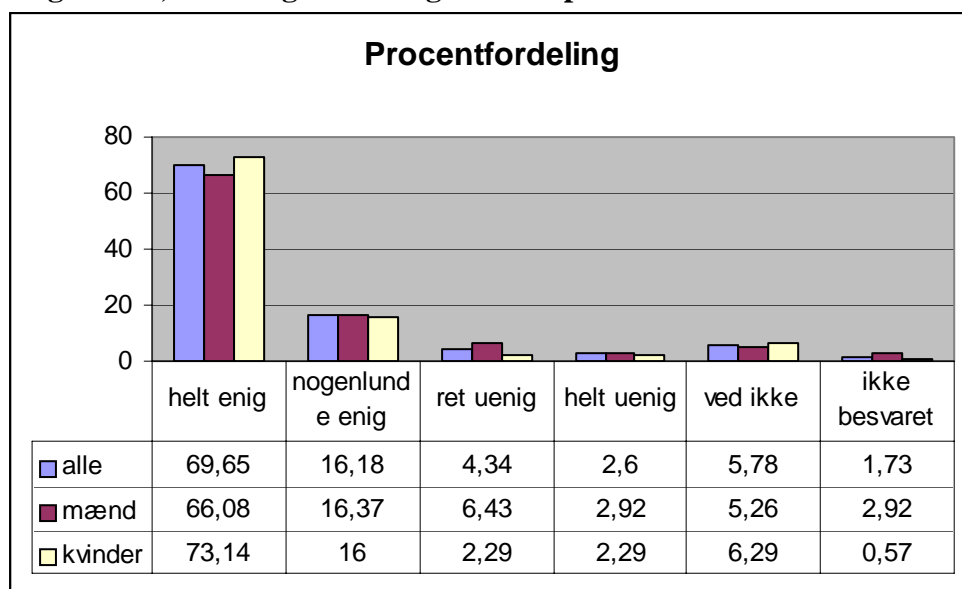
2.5.3 22. Det kunne være godt hvis der blev etableret en efter/videreuddannelse indenfor skuespillerfaget, hvor man efter et antal år i faget som professionel udøver kunne tage et speciale (f.eks. musicalskuespiller, dramapædagog, instruktør, formidler, teaterlærer)

Diagram 72, holdninger efter/videreuddannelse alle mænd og kvinder



346 svar, 1 kvinde har afgivet dobbeltsvar. 4 efternølere ikke med deres svar...

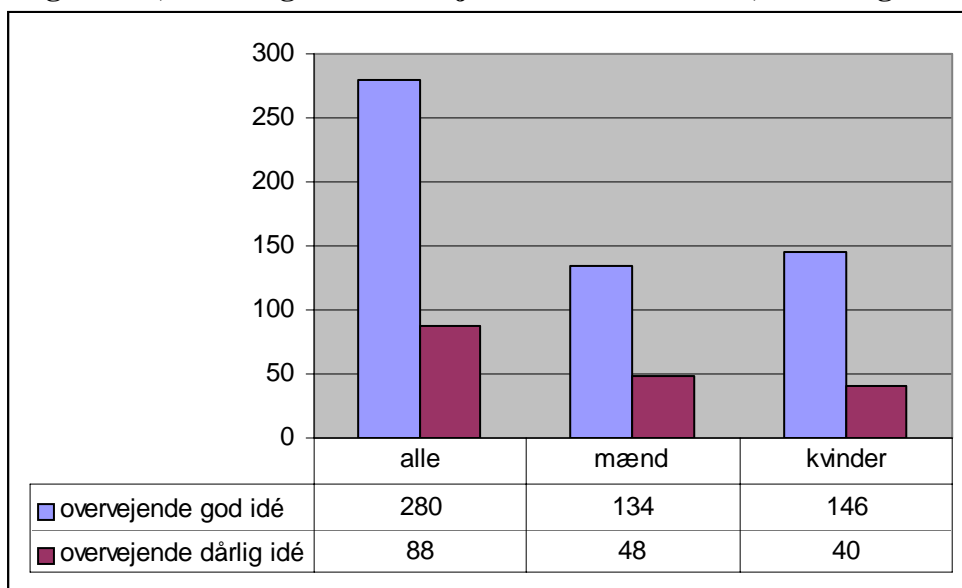
Diagram 73, holdninger fra diagram 72 i procent



Tilslutningen i helt enig og nogenlunde enig er meget stor hos både mænd (82,45%) og hos kvinderne (89,14%). Naturligvis skal tallene ses på den baggrund, at en tilslutning her er helt omkostningsfri. Udover de nævnte muligheder for specialer er der foreslået et hav af andre gode ideer jf. bilag 6.

2.5.4 23. Hvad synes du om ideen om større samarbejde med erhvervslivet fremover?

Diagram 74, holdning til samarbejde med erhvervslivet, fordeling mænd og kvinder

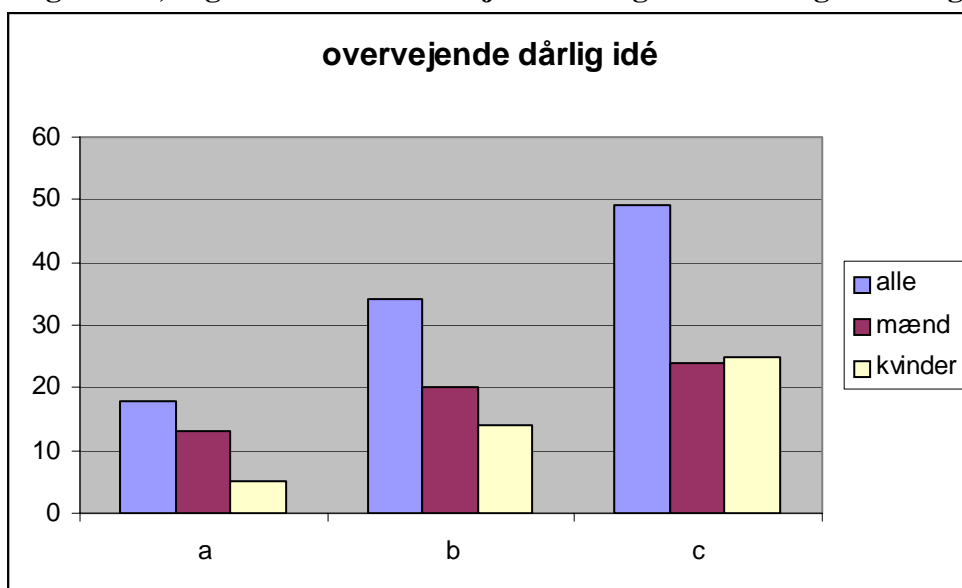


3 har ikke besvaret (2 mænd, 1 kvinde) 169 mænd af afgivet 182 svar (13 både god idé og dårlig idé), 174 kvinder af afgivet 186 svar (12 dobbelte).

Både mænd og kvinder er overvejende positivt indstillet overfor evt. samarbejde hhv. 79% og 84%.

mod en mere skeptisk indstilling på hhv. 28% og 23%.

Diagram 75, argumenter for overvejende dårlig idé fordeling mænd og kvinder



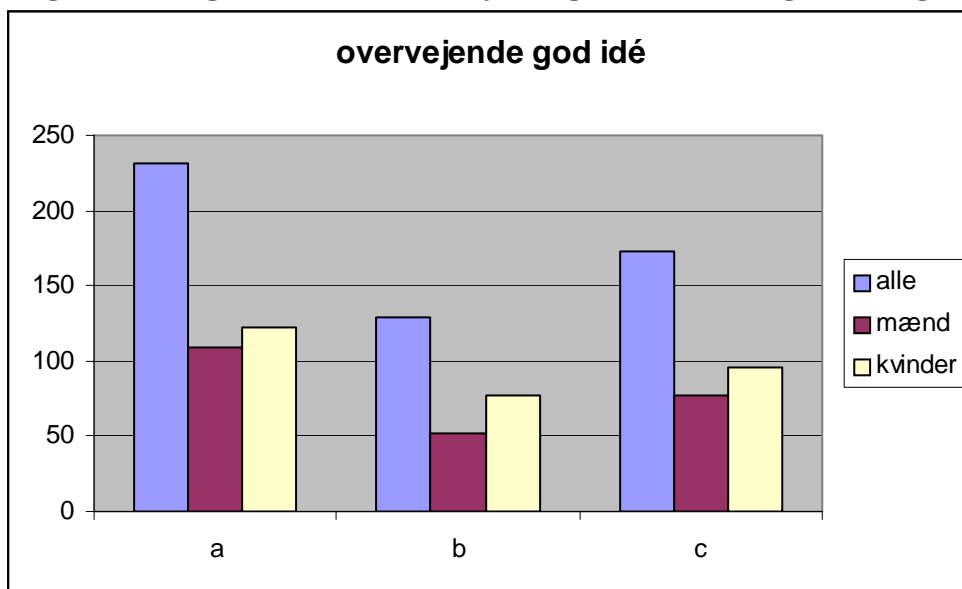
a: skuespillere bør holde sig til at "være skuespillere"

b: det risikerer at udvande faget

c: det kan have uheldig kommerciel slagside
under andet nævnes bl.a...

det er en nødløsning for frustrerede skuespillere, underminerer uddannelsen på sigt,
skuespillere har ikke nok specialviden (egen erfaring), kunst og forretning bør ikke blandes på
den måde, tror ikke DK's kreative potentiale ved noget om erhvervslivet.

Diagram 76, argumenter for overvejende god idé fordeling mænd og kvinder



a: skuespilleres kompetencer kan bruges i mange sammenhænge

b: der er brug for flere arbejdspladser

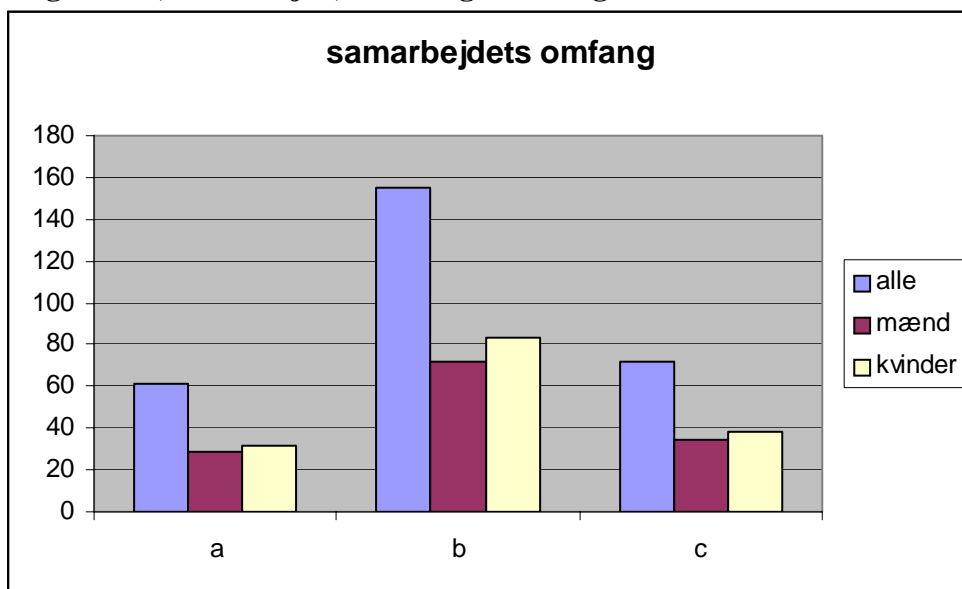
c: det er positivt, at erhvervslivet har brug for den kreativitet, kunstnere kan tilføre det
under andet nævnes bl.a...

muligheder for ikke "kaldede" skuespillere, det kan afmystificere opfattelsen af
faget/branchen, penge, penge, penge, skuespillere ved så meget om kommunikation, hvilket er
af afgørende betydning i erhvervslivet, det kunne være sjovt og givtigt for os som
skuespillere, både menneskeligt og fagligt, ja, men skuespillere skal kunne tilbyde en
kvalificeret og reflekteret vinkling af dele af deres håndværksmæssige erfaring, ekspertise,
hvorfor TEORETISK viden om eksempelvis formidling eller psykologi, retorik etc. er
relevant. Kan menneskeliggøre det samfund vi alle er med til at skabe, skuespillere får et mere
sandt billede af deres omverden (ud af elfenbenstårnet), empati og humanistiske værdier er
nødvendige at gøre konkrete på alle niveauer i samfundet. Det forudsætter at
skuespilleruddannelsen bidrager til at konkretisere sådanne kompetencer

MEN...der er bare et stort behov for at definere hvad helt konkret!

Udtømmende kommentarer bilag 7.

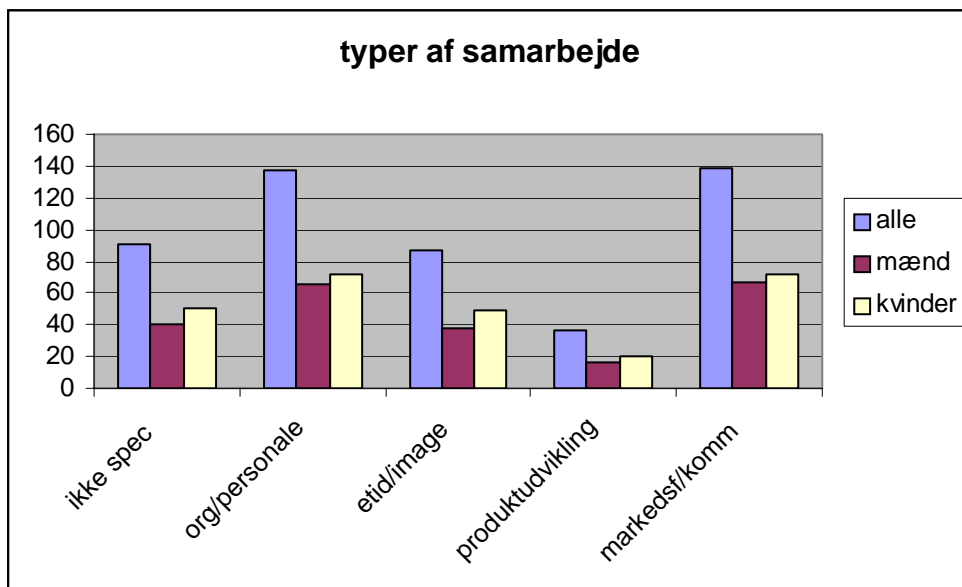
Diagram 77, samarbejde, fordeling mænd og kvinder imellem.



- a: jeg kunne ikke personligt tænke mig det, men det er fint muligheden er til stede
- b: jeg kunne kun tænke mig at bruge en mindre del af min tid herpå, da jeg prioriterer decideret skuespillerarbejde
- c: jeg er positiv overfor at indgå mere permanent i et sådant samarbejde

De fleste synes ideen er fin, men ca. 60 vil ikke selv benytte sig af den, den største gruppe på ca.148 kunne kun tænke sig at bruge en mindre del af tiden og hele 66 kunne tænke sig et permanent samarbejde. Fordeling mellem mænd og kvinder nogenlunde ligelig, med lidt flere positive kvinder end mænd.

Diagram 78, samarbejdstyper, fordeling mænd og kvinder imellem

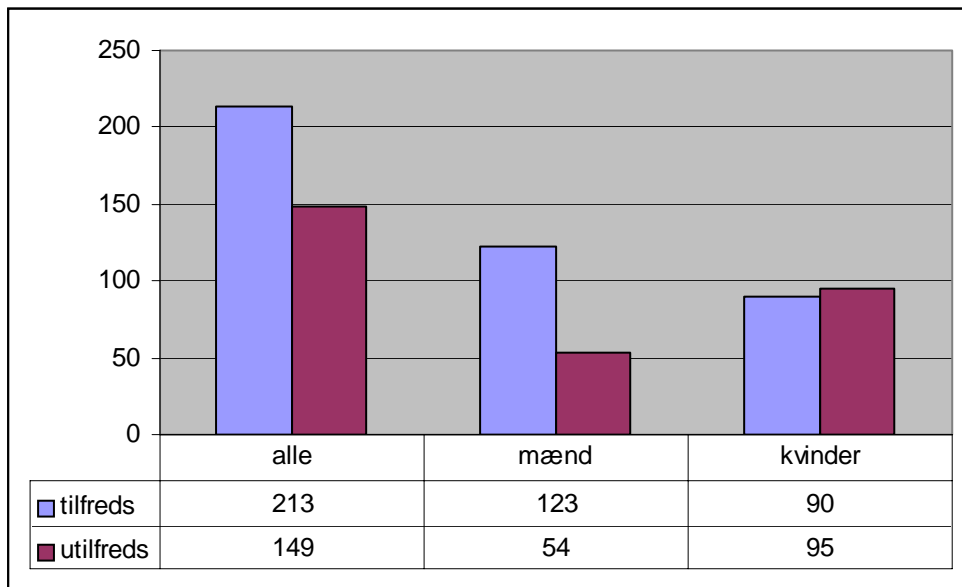


Markedsføring, kommunikation og personaleudvikling tager føringen som mulige samarbejdsområder, men en del andre gode emner, som konfliktløsning, arbejdsmiljø, teambuilding, kurser i transaktionsanalyse, ansættelsessamtaler, coaching, præsentationsteknik, sproglig æstetik nævnes. Liste i bilag 7.

2.6 TRIVSEL OG TILFREDSHED

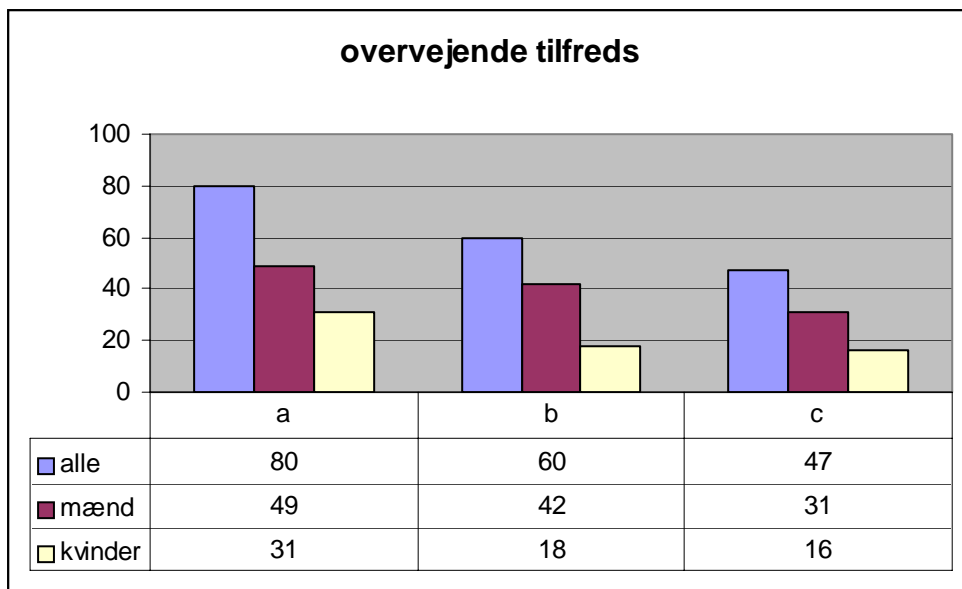
2.6.1 24. Hvordan vil du beskrive din tilfredshed med omfanget af dit skuespillerarbejde?

Diagram 79, fordeling af tilfredshed alle, mænd og kvinder imellem



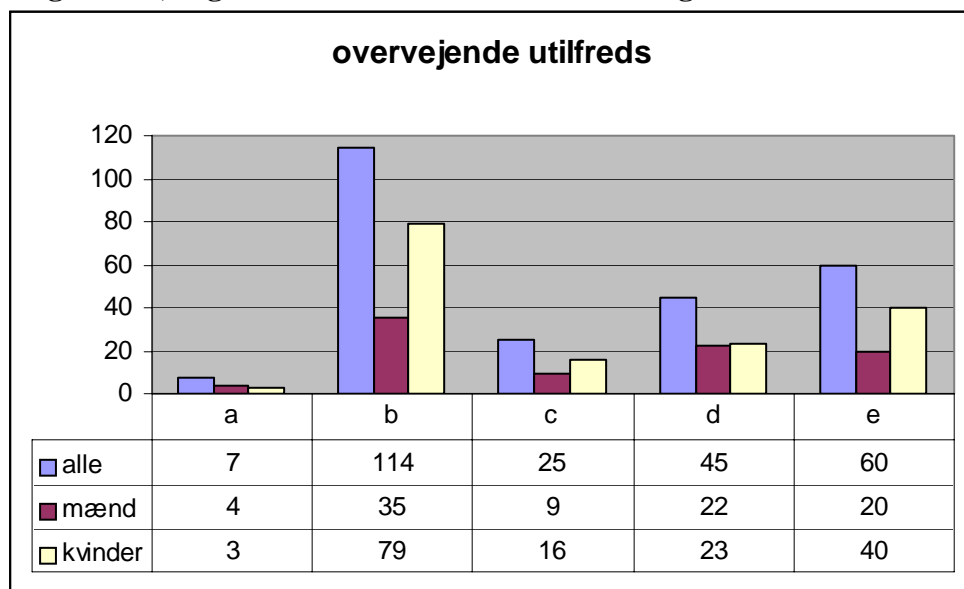
17 ikke besvaret, 10 mænd, 7 kvinder, 362 besvarelser 33 dobbeltsvar (16 mænd, 17 kvinder).

Diagram 80, argumenter for tilfredshed, mænd og kvinder



- a: fuldtidsbeskæftiget
- b: ønsker/kan ikke arbejde mere som skuespiller
- c: indtjening tilfredsstillende

Diagram 81, argumenter for utilfredshed mænd og kvinder



a: arbejder for meget

b: ville godt arbejde mere som skuespiller

c: bliver af og til nødt til at sige nej grundet manglende geografisk mobilitet/sygdom

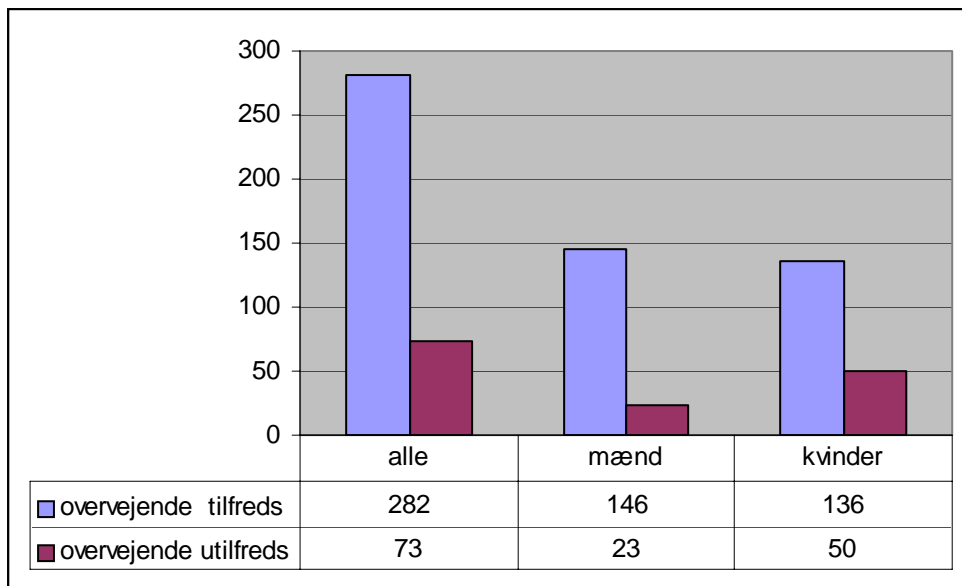
d: årsindkomst utilfredsstillende

e: A-kassereglerne er strammet

se endvidere bilag 8

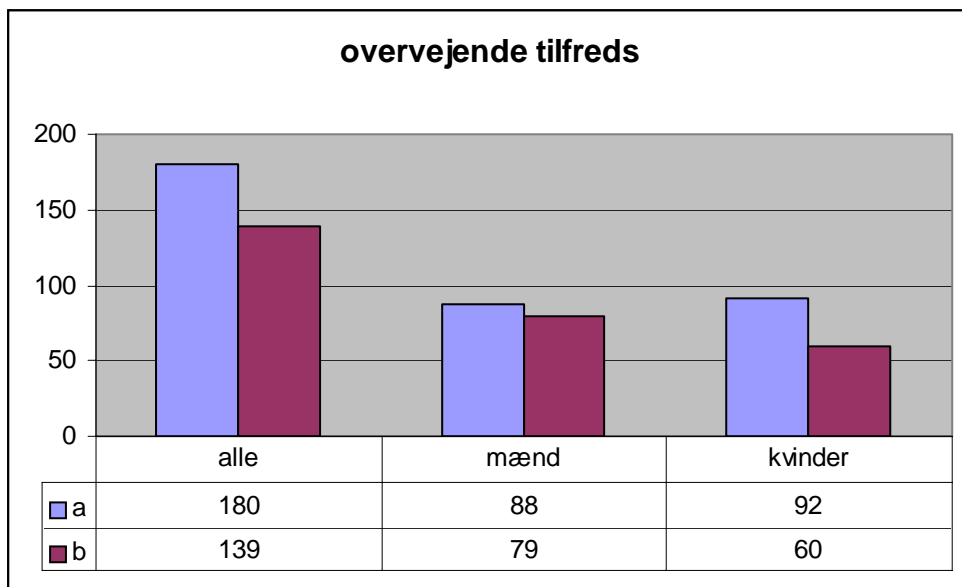
2.6.2 25. *Hvordan vil du beskrive din tilfredshed med indholdet af dit skuespillerarbejde?*

Diagram 82, fordeling tilfreds/utilfreds mænd og kvinder i mellem



14 ikke besvaret, 9 mænd, 5 kvinder

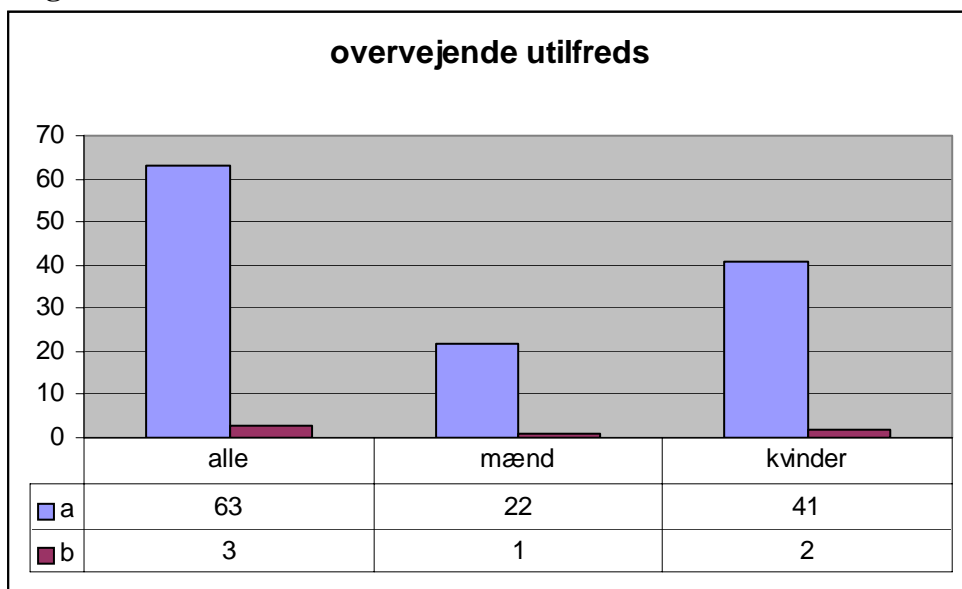
Diagram 83



a: får/fik spændende opgaver

b: skuespillerarbejde er under alle omstændigheder interessant

Diagram 84

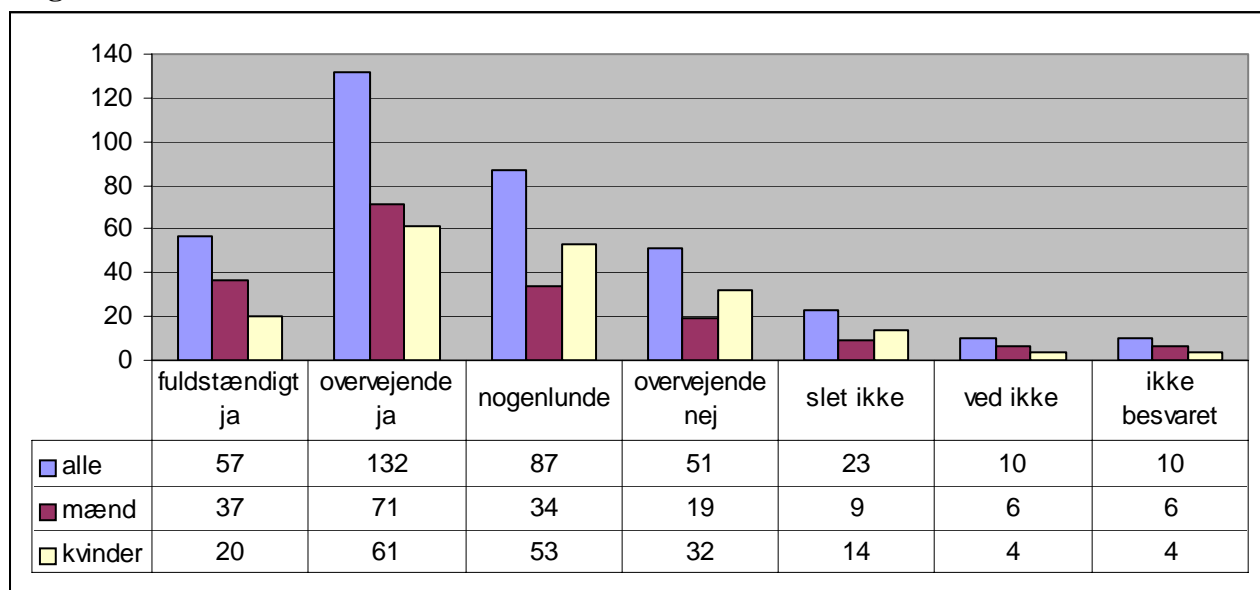


a: mangler udfordrende opgaver

b: opgaverne er/var belastende

2.6.3 26. Er dine forventninger til et liv som skuespiller blevet indfriet?

Diagram 85



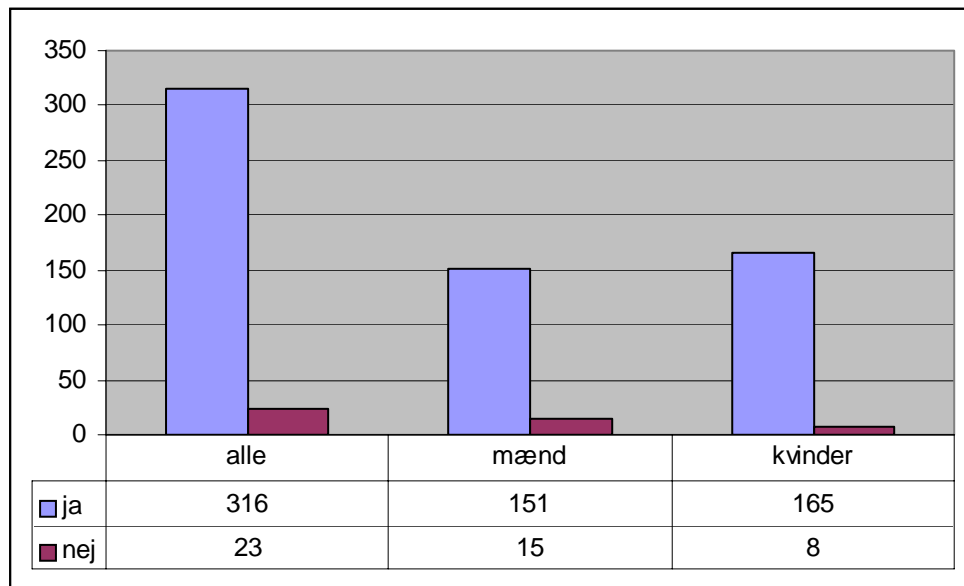
351 har svaret, heraf har 9 dobbeltsvaret.

Grafen skal tages med det forbehold, at den enkeltes forventninger som udgangspunkt er individuelt, og ligeledes er vurderingen af hvordan det er gået i forhold til forventningerne individuel. Dog kan man udlede at kvinder generelt har fået færre forventninger opfyldt. Dette harmonerer med den generelt lavere indtægt end mænd (spørgsmål 10), den generelt lavere beskæftigelsesgrad end mænd (spørgsmål 12), og kvindernes generelle større utilfredshed med omfanget af deres skuespillerarbejde (spørgsmål 24).

2.7 AFSLUTNING

27. Synes du et spørgeskema som dette er relevant?

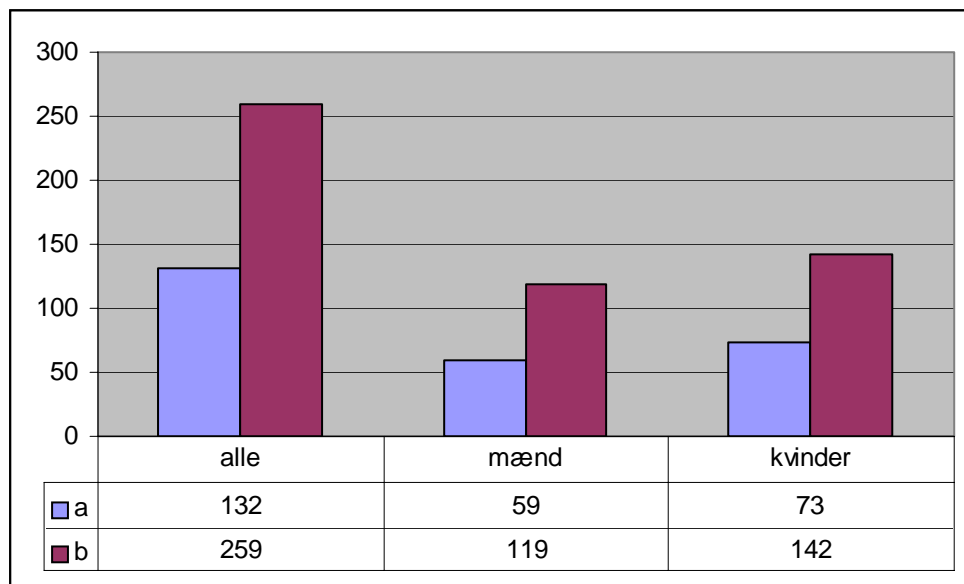
Diagram 86



De fleste har svaret, og få har afgivet dobbeltsvar i både ja og nej kategorien.

93% finder spørgeskemaet relevant.

Diagram 87, Ja-sigernes fordeling af svar og kommentarer



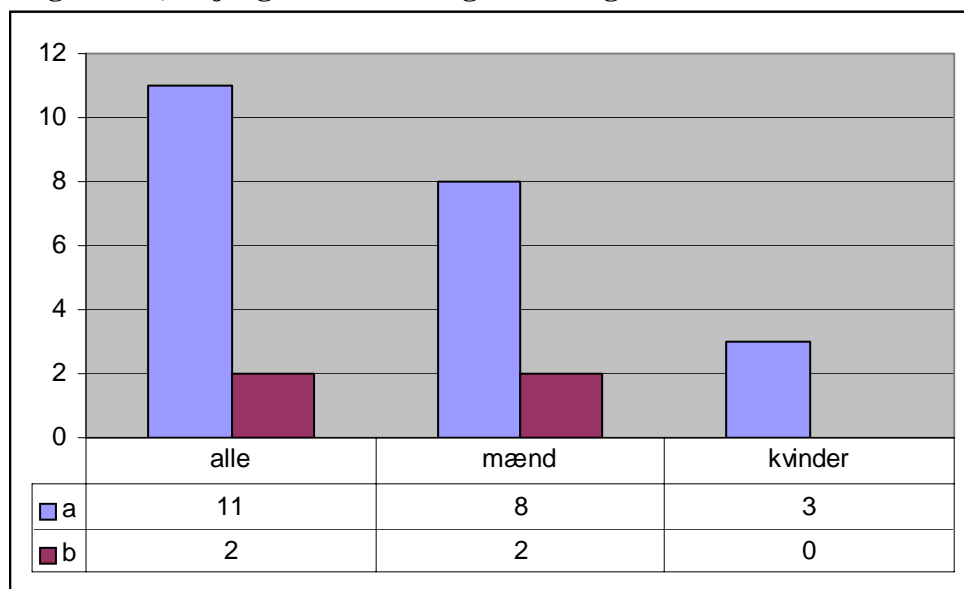
a: det er godt at blive taget med på råd, om end kun indirekte

b: det er godt, at der skabes klarhed over branchens vilkår.

Under andet, er følgende bemærkninger noteret:

Rigtig godt spørgeskema generelt
Sundt at konfrontere sig selv med disse afgørende/eksistentielle spørgsmål
Godt, fordi Dansk skuespillerforbund har svigtet totalt
Godt, fordi samarbejde med erhvervslivet kunne struktureres/igangsættes via politiske tiltag.
Godt, for at aktivere skuespilleres viden og følelser af at være del af et samfund, en kultur.
Godt, især hvis det kan give mig arbejde som skuespiller eller tid til at gøre som jeg vil
Godt, fordi der bør ske noget radikalt
Godt, HVIS der skabes klarhed
Godt, fordi det er bedre end ingenting
Det håber jeg!
Hvis det kan hjælpe nogen!
Godt, fordi vores job ikke er som flest
Det er OK hvis du kan bruge det
Godt, hvis skuespilleruddannelsen kunne blive kompetencegivende for videregående uddannelser
Forhåbentlig, det er værd at prøve
Det åbner!
Det er vigtigt at komme på banen politisk nu.
Også rart selv at få klarhed
Kunne udmønte sig i mere efteruddannelse
Mulighed for fortsat forandring og udvikling af faget
At der kommer mere lys på uddannelse/efteruddannelse, nytænkning
Endelig er der en der spørger!
Godt! Det er det vel kun, hvis det bliver brugt til noget
Godt, fordi vores situation som kunstnere ikke kan sammenlignes med alm. lønarbejde
Det er godt at finde ud af hvor stor arbejdsløsheden er og hvad der kan gøres ved den.
fordi A-kassesystemet er langt ude
godt med undersøgelse af lønniveau
Det er af stor vigtighed, så vi i Danmark ikke får kvantitet i bredden, som der er en stor tendens til i øjeblikket, for at kunst rykker, må der være kvalitet og ordentlige muligheder for skuespillere for at videreudvikle sig - for at tage det ansvar for sig selv og det samfund som han/hun ægte præsenterer.
Fordi man kan så meget som kunne bruges godt hvis mulighederne var der – da man får erfaring af alt her i livet til brug som skuespiller – ofte ved vi ikke hvor meget vi kan, før vi er midt i et selskab med kedelige ukreative mennesker, eller man bliver kastet ud i det – og KAN
Godt at få klargjort om der er behov for efteruddannelse. Jeg synes det er meget vigtigt at få gjort noget ved det. Jeg oplever kolleger som er frustrerede over manglende arbejde, men usikre over hvordan man kommer videre. Inklusive mig selv i perioder.
Det kan muligvis fremme et samarbejde med erhvervslivet, som nødvendigvis er en naturlig udvikling i vores moderne samfund.
Det medfører forhåbentlig uddannelsesmæssige forandringer og arbejdsmæssige forbedringer.
Kan måske medvirke til at formulere klarere, hvilke forhold/vilkår vi kunne ønske for faget.
Vi trænger til at kunne se os selv i andre sammenhænge. At føle vi kan bruges. Det værste ved at overveje andre jobs er følelsen: Jeg kan jo ikke en skid!!!

Diagram 88, Nej-sigernes fordeling af svar og kommentarer



a: Det hjælper alligevel ikke

b: det er utidig indblanding i skuespilleres private anliggender

Mange af de 23 personer = 6,78% der tilkendegiver, at spørgeskemaet enten ikke er relevant eller som udviser skepsis har knyttet kommentarer hertil som følger:

..Sådanne spørgeskemaer bliver altid så firkantede især nr. 25 + 26.

..Et spørgeskema kan aldrig blive grundigt nok.

..Livet er sjældent et spørgsmål om enten/eller, men en balance mellem både og. skemaundersøgelser giver næsten altid et fordrejet billede, alt afhængig af hvilken vægt, der lægges på de indhentede oplysninger

..Spørgeskemaer er altid problematiske – alting bliver firkantet og uden nuancer.

..Det kan ikke undgå at blive et lidt unuanceret billede, når man kun kan svare ja og nej nogle steder, f.eks. omkring skuespillerarbejdets indhold.

..Nej, fordi det er svært at skemasætte et så smags- og talentrelateret fag.

..Relevant? Jeg tror det ikke, og jeg er ikke så interesseret. Jeg gider ikke rigtig alt det der papir/undersøgelsehalløj. Det er ikke derfor jeg valgte at blive skuespiller.

..Jeg har svært ved at se at denne undersøgelse kan danne klarhed over spørgsmålene i vores branche, dertil for sort/hvid.

..Det er da ikke relevant for mig, men jeg håber da det er det for jer. Jeg udfylder dette skema for jeres skyld, så jeg har ingen ønsker.

..Nej, fordi spørgeskemaer er for generelle, for specifikke, mine svar ville være anderledes i morgen, spørgeskemaer fylder mig med afmagt, fordi jeg mener at konklusioner baseret på spørgeskemaer er rene luftkasteller.

..Ikke som et enkelt udsagn. Jeg tror snarere et forum med et bredt udsnit af skuespillere – grupper der arbejder videre og uddyber dette skema ville give noget fra sig.

..Jeg tvivler på det giver et særlig realistisk billede af de vidt forskellige situationer skuespillere befinder sig i.

..nej, for meget bureaukrati

.. for generelt

..bage for det ikke er professionelt nok

..det rummer ikke branchens vilkårlighed

..nej, fordi der ikke tages stilling til den omsiggribende statsstøttede nepotisme, manglende solidaritet mellem spillere – ulighed for loven, læs: 13 ugers reglen, som kun rammer freelancere

..der mangler bredde, f.eks. holdninger til at vi ikke må spille uden løn eller hvorfor vi er skuespillere

..Nej, at skabe klarhed over branchens vilkår vil måske afdække, at der ikke er brug for at uddanne så mange skuespillere, og det ville være dårligt, for selvom jeg f.eks. ikke bruger min skuespilleruddannelse så har det alligevel været godt at ha den, for det har været meget selvudviklende at være i teaterbranchen.

Ved ikke/Tvivlerne

..Jeg er i tvivl om det kan bruges til noget

..Kommer an på hvad det bliver brugt til

..Det kan jeg ikke overskue klart

”Undskyld vi eksisterer. Det er pænt af Kulturministeriet at spørge til hvordan vi har det. Det er næsten for meget. ”Godt at blive taget med på råd” denne formulering er til at blive deprimeret over. Der sker tragedier inden for faget en masse i disse år, og systemet gør INTET (måske kan I) Systemet/faget/Kulturministeriet skulle have vidst disse ting for år tilbage (og så skal vi være taknemmelige over at blive taget med på råd?)

..Jeg hader at blive kvantificeret – at indgå i en statistisk sammenhæng, der kan og bliver læst som fanden læser bibelen. Det gir mig kvalme. Men nu har jeg gjort det i - forhåbentlig - en god, dejlig og skøn sags tjeneste. Hej

Kommentarer til undersøgelsen i øvrigt

Godt initiativ tak! Held og lykke med undersøgelsen Godt gået God idé

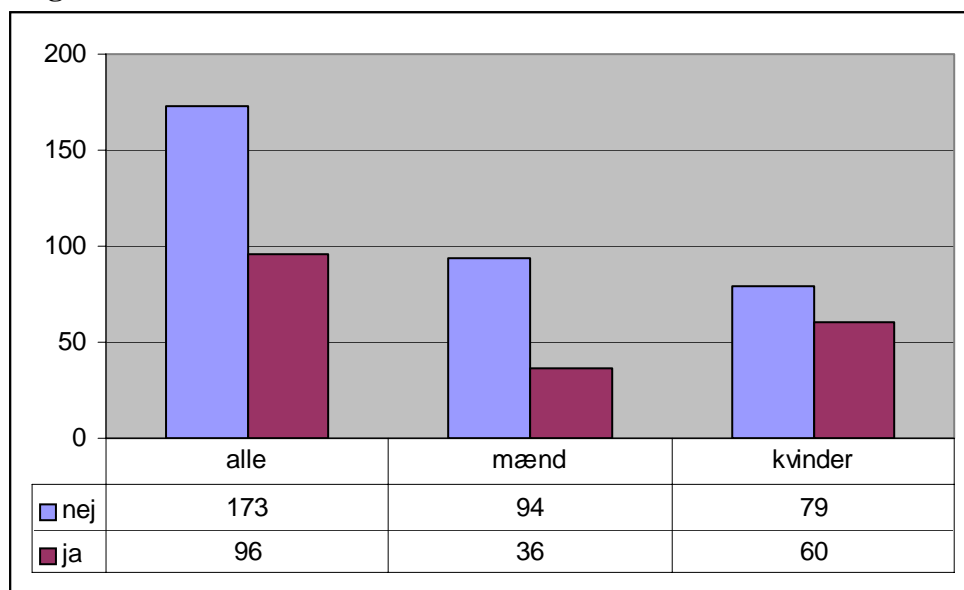
Kommer der en konklusion i Spektakel? Go fornøjelse med projektet. Osv. osv. osv.

Redaktionelt

Jeg takker for de mange opmuntringer, lægger mig farerne for statistisk djævelskab på sinde og er opmærksom på spørgeskemaers begrænsning.

2.7.2 28. Kunne du have ønsket andre eller flere spørgsmål?

Diagram 89



269 har besvaret spørgsmålet. 81 har ikke svaret.

96 har ikke blot anført ønske om andre/flere spørgsmål, men også givet forslag til disse.

Langt de fleste spørgsmål går ud over rammerne for denne undersøgelse, men de er alligevel oplistet i bilag 9, som inspirationskilde for fremtidige undersøgelser eller andre former for fora.

Kort kan man inddele spørgsmålene i følgende kategorier

A-kasseproblematikker/aktivering

Lønproblematikker vedr. projekter mv.

Kvinder & barsel, børnepasning og tilknytning til erhvervet.

Holdninger, skuespillerens rolle i kunsten

Uddannelsesproblematikker kvalitet/kvantitet

3 SAMMENFATTENDE ANALYSE

3.1 Et situationsbillede af skuespillerbranchen her og nu.

Med denne undersøgelse er der søgt at skabe et helhedsbillede af

* branchens struktur på områder som:

demografiske forhold, løn, erhvervsfrekvenser, fordeling af teaterarbejde, andet skuespillerarbejde, andet relateret eller ikke relateret arbejde, arbejdsløshed, aktivering og frafald.

Med disse baggrundsvariabler in mente har undersøgelsen desuden taget pulsen på udvalgte spørgsmål om

* efter- og videreuddannelse samt ønsker for uddannelsesstruktur i fremtiden.

* behov, vilje og evne til at indgå i andre sammenhænge end de vante.

* personlig vurdering af ens karriere både kvantitativt og kvalitativt.

Billedet er et statisk her og nu billede, som vil forandre sig over tid. Såfremt ideen i undersøgelsen gentages i fremtiden vil det dynamiske billede fremstå, og konsekvenser af f.eks. politiske, ekspert- og fagforeningsmæssige beslutninger vil kunne belyses fra flere sider end i dag. Flere væsentlige komponenter vil have indflydelse på i hvilken retning udviklingen vil gå i de næste år. Nogle komponenter er handlingsparametre, der kan tages i brug, såfremt det findes foreneligt med beslutningstagernes strategi. Andre er mere langsigtede konjunkturer og trends, der kun vanskeligt lader sig påvirke på kort sigt. I denne sammenfattende del vil hovedtendenser, sammenhænge og mulige årsager ridses op, bl.a. ved hjælp af inddragelse af andet statistisk materiale.

3.1.1. Forbehold og generelt usikkerhedsniveau.

Reliabilitet: En del af de tal, der uddrages af undersøgelsen skal tages med det forbehold, at det er respondenternes hukommelse og aktuelle humør, der i flere tilfælde har dannet basis for de oplysninger, der siden er kvantificeret og statistisk bearbejdet. Der er ingen grund til ikke at fæstne lid til respondenternes forsøg på ærlighed og præcision, ikke mindst grundet undersøgelsens anonymitet og fortrolighed. Ligeledes er muligheden for helt præcist svar visse steder ikke mulig for respondenterne, da valgmulighederne var inddelt i ret grove grupper, dels for at undgå manglende svar grundet vanskeligheder med præcise udregninger

fra respondenternes side, dels for at imødegå den usikkerhed, at nogle svarer helt præcist og andre sjusser sig mere frem. Men selv om der i visse tilfælde skulle være divergens fra opgivne til reelle tal! (ikke tilgængelige, ikke eksakt målbare eller ikke tidligere målte forhold!), må tendenserne tages seriøst. Undersøgelsen ønsker ikke at lægge op til nidkære diskussioner om decimaler, men forsøger at male en fresko, der på papiret giver den indsigt sikkert mange har gået rundt med skitsen til inde i deres hoveder.

Validitet: I efterrationaliseringens tjeneste kunne man måske godt have ønsket sig nogle flere differentieringsmuligheder, f.eks. omkring barsel og SU. De fleste har selvstændigt kommenteret her omkring. I mangel af bedre må almindelig gennemsnitlig statistik omkring barsel tages ind som justeringskilde. Det havde været godt, hvis f.eks. dobbelt/overarbejde kunne være blevet registreret, således havde det været muligt klart at angive om lønforskel mellem kvinder og mænd skyldes forskel i lønniveau og/eller omfang af arbejde.

3.1.2 Forudsætninger

Generelt forudsættes det, at der ikke er særlig stor konkurrence indbyrdes mellem aldersgrupperne unge, yngre og modne, idet langt de fleste tilbydes job, bl.a. på baggrund af passende alder. Der er naturligvis ganske enkelte populære skuespillere, der kan ”snyde” med alderen i både op- og nedadgående retning, men forholdet inddrages ikke som væsentlig parameter i det følgende. Dvs. hvis større forskelle gør sig gældende mellem aldersgrupperne betragtes det som et strukturelt fænomen, og ikke som udtryk for at nogle aldersgrupper evt. er stærkere/mere populære end andre grundet individerne i gruppen. Ligeledes forudsætter en direkte sammenligning af aldersgrupperne en antagelse om stabile markedsvilkår i forbindelse med de ikke statiske spørgsmål, der vurderer f.eks. arbejdsfrekvens over tid.

3.2 STRUKTUR

3.2.1 Vedr. grundoplysninger spørgsmål 1-6

Vi har konstateret at omtrent lige mange mænd og kvinder bliver uddannet, og at langt hovedparten heraf er bosat i hovedstadsområdet, hvor det meste arbejde findes. Danmark er et lille land med god infrastruktur, så kun ganske få klager over manglende geografisk mobilitet.

Da forholdet således vurderes til at være ikke så væsentligt, vil geografi ikke figurere mere som baggrundsvariabel i denne undersøgelse.

3.2.2 Vedr. erhvervsfrekvenser spørgsmål 7-14. Aldersaspektet

Kommer de unge uddannede overhovedet ind i branchen?

Ja, men en meget lille gruppe med overvægt af piger får aldrig rigtig fodfæste i branchen (diagram 13, 14 og 15). En så vanskelig størrelse som personlighed og talent betyder selvfølgelig noget her, men også de begrænsede indslusningsmuligheder. Flere unge påpeger problemet, især nogle fra Statens Teaterskole, som ikke har egen offentlig scene. Dette i kombination med den hurtige aktiveringsindsats for unge arbejdsløse (som paradoksalt nok kan fjerne den unge fra kontakt med sine fremtidige arbejdspladser) er barrierer, det kræver held og kontakter udover talent at komme over.

Har man først markeret sig, går det så ikke bare derudaf?

Den enkeltes karriereforløb kan der ikke spås om, men branchen er p.t. underlagt en struktur, der har generel indflydelse på alle i erhvervet. Vi har jo med en erhvervsgruppe at gøre, hvor hverken ens køn eller alder, modsat bestræbelserne i så mange andre erhverv, er noget man kan se bort fra. Tværtimod er dette faktorer, som her har afgørende indflydelse på ens arbejdsliv.

De unge kvinder 25 – 39 år klarer sig bedst blandt kvinderne. Allerede i gruppen 40-49 sker der væsentlige ændringer. Godt 22% i denne gruppe forlader erhvervet, og tendensen holder i gruppen af 50-årige + med 17,24%. (diagram 14)

For mændenes vedkommende indtræffer der også en mindre afmatning med alderen (diagram 15), hvor 12% i gruppen 40-49 og 11,32% i gruppen 50 + forlader erhvervet, altså et vist frafald, men ikke nær så markant som hos kvinderne.

Ligesom hos de helt unge spiller personlig udvikling, samarbejdsevne og talent ind for ens fortsatte karriere som skuespiller. Men vi støder især på et andet og større strukturproblem her. Hvad bliver der skrevet og produceret og for hvilke aldersgrupper? Der må simpelthen

ikke være så meget arbejde til de mere modne må man uddrage af tallene, da frafaldet ikke kan tolkes som decideret lyst til at forlade erhvervet i utide, eftersom langt de fleste synes erhvervet er spændende, og de, der er utilfredse er det primært fordi de har manglet skuespillerarbejde og udfordringer (diagram 82 og 83). Argumentet harmonerer med mediebilledet, hvor man hver dag kan forvise sig om at det er ungdom, der er i fokus. Dette være sagt i al almindelighed og det bliver ikke nærmere underbygget her.

Indenfor dans ved vi at alderen sætter en naturlig grænse for de fysisk krævende udfoldelser. Det er altså beskaffenheden af udøverens fysik, der er et væsentligt element for afgrænsning af ens tid som danser. Den slags individuelle personlige fysiske begrænsninger lider skuespillerfaget med få undtagelser ikke af. Men den ydre verden, markedet og dets producenter sætter grænser, specielt for kvinder med nogle år på bagen.

3.2.3 Kønsaspektet

Ikke nok med at yngre kvinder gennemgående har en større erhvervsfrekvens end de lidt ældre (spørgsmål 11, 12 og 13), men en større gruppe mænd end kvinder har fuldtidsarbejde indenfor skuespillerarbejde, dvs. 50% af alle mænd er stort set fuldtidsbeskæftigede indenfor skuespillerarbejde, hvor kvinder kun tegner sig for 30-33%. Mht. de øvrige i deltidsgupperne, er der langt større lighed mellem mænd og kvinder. (diagram 18 og 37). Ifølge skuespillernes egne personlige vurderinger har 70% af alle mænd haft anslået 70-100% skuespillerarbejde i gennemsnit over tid, mod kun 40% blandt kvinderne. En vis forskel må man regne med som følge af barsel for kvinderne, men hovedårsagen må findes i at der simpelthen er mere arbejde til mænd end kvinder eftersom vi har med ikke substituerbare størrelser at gøre. Vedr. teaterarbejde kan forholdet aflæses i diagrammerne til spørgsmål 8 og 9.

3.2.4 Arbejdsløshed

55% af alle mænd (92 ud af 167) har ikke haft indtægt fra a-kassen i år 2000, tallet er 40% for kvinderne (69 ud af 171). I alt har knapt halvdelen undgået a-kasse 161 eller 47,63% i år 2000, dvs. gruppen er fuldtidsbeskæftiget med enten skuespillerarbejde alene eller i forening med supplerende arbejde eller udelukkende andet arbejde. I betragtning af, at kun få på landsplan har en 12 måneders kontrakt indenfor teater (løseligt anslået 100-120) er tallene ganske flotte, da den normale freelance tilværelse kræver et vist kvantum held for at få

puslespillet med ens arbejdsopgaver til at passe sammen uden forhindrende overlapninger eller huller imellem.

Af dem, der så har været i a-kasse regi i kortere eller længere tid kan man registrere at hovedparten af både mænd og kvinder kun har en mindre del af deres indtægt via a-kassen jf. diagram 39 og 39a. Kvinderne har noget mere a-kasseindtægt, men forløbet mænd og kvinder imellem er nogenlunde ens. Af de 177 i alt, der har berøring med a-kassen er 63% i grupperne 0-40% af indkomsten fra a-kasse. Af de resterende er kun 18 personer =10% i den udsatte gruppe 80-100% indtægt fra a-kassen (svarer til 5,3% af alle afgivne svar vedr. indtægtsfordeling). Her dominerer kvinderne med 5/6, dvs. med 15 ud af de 18. I den forbindelse er det værd at nævne, at det formodentlig ikke er de samme personer, der år efter år ligger i denne gruppe. Men nogle må antages at være gengangere jf. nedenfor.

3.2.5 Langtidsledighed, aktivering.

Hvor mange der bliver decideret langtidsledige og dermed sendt i aktivering fremgår af tallene dels som sum over tid og dels p.a.. I alt 240 eller 70% erklærer at de aldrig har været i nærheden af aktivering. (nærhed = 3 mdr. eller mindre.) 17% = 59 personer har været eller er i aktivering (angivelser helt tilbage til starten af firserne), heraf tegner kvinderne sig for de 78%. Af 342 svar har 3,8% været i aktivering i 1999, 2,63% i 2000 og 4,39% i 2001. Lidt forbehold heromkring, da 12 i alt ikke har angivet årstal. Men generelt kan vi anslå at 3-4% aktiveres p.a. Den ret store stigning fra 2000 til 2001 kunne været et udtryk for effekten af arbejdsmarkedsreformen, som trådte i kraft forrige år. I givet fald er stigningen alt andet lige kommet for at blive under disse vilkår.

3.2.6 Skuespiller – kan man leve af det? Kan kvinder?

Det kan man sådan set godt, nogle meget godt endda, men lønspredningen er enorm. Undersøgelsen afstår fra at gå i dybden med at identificere årsagen til høj eller lav løn. Hovedsagelig fordi det ved vi godt i forvejen. Det skal ganske kort nævnes at lønniveauet kommer helt an på hvilke områder indenfor skuespillerarbejde man beskæftiger sig med (retfærdigt eller ej), og det skal her nævnes at den enkelte skuespiller ofte udviser mobilitet, og skifter fra det ene område til det andet, dog med visse (geografiske) indskrænkninger. Naturligvis hænger det også sammen med omfanget af arbejdet, men der er visse områder, der

er meget mere lukrative set ud fra en pekuniær synsvinkel end andre. Man kan have fuldtidsarbejde som BTS/FAST-medarbejder* og tjene omkring 230.000 kr. p.a. eller man kan tilsvarende have sin faste løn fra en landsdelscene med 350.000 kr. p.a. Er man med i filmbølgen eller er efterspurgt i reklame/speak verdenen kan tallene nemt komme meget længere op, og har man i tilgift sit eget show eller egen forretning kørende, så er der principielt næsten ingen grænser. Disse kendte forklaringer på lønspredning gælder for både mænd og kvinder. Men det korte af det lange er, at uanset hvordan man sammenligner og sammenstiller diverse grupperinger er kvinderne de helt store tabere (afsnit 10 og 11). Og det i et omfang, der langt overstiger det stadig store løngab mellem mænd og kvinder i almindelighed, der i gennemsnit ligger på ca. 12% på landsplan. Spørgsmålet om, hvorfor kvinder tjener så meget mindre end mænd er modsat forklaringen på den almindelige lønspredning ikke helt nemt at svare på. Kvinder beskæftiger sig med det samme som mandlige skuespillere på nær chefposterne, som stadig domineres af mænd. De fuldtidsbeskæftigede mænd kan have mere dobbeltarbejde end kvinder i et vist omfang. Kvinders arbejdsløshed er også bl.a. som følge af barsel noget større end mænds, men ikke alarmerende, idet kvinder er en anelse bedre til at skaffe sig alternativ indkomst, hvis skuespillerarbejdet ikke rækker (diagram 38). Men alligevel. Regner man på det giver det ikke tilstrækkelig mening. Man fristes til at slutte at kvinder må være dårligere til at forhandle løn end deres mandlige kolleger. Dette er en hypotese, der opstår af udelukkelsesprincippet. Påstanden kan desværre ikke bevises her, men indiciene synes klare, især hvis man kigger på diagram 28 for skuespillere med 5 eller flere teateropgaver på 2 sæsoner. Her er arbejdsløshedsprocenterne lave for begge grupper, men alligevel er lønforskellen markant. (afsnit 10 og 11).

*BTS børneteatersammenslutningen og FAST foreningen af små teatre som har egen overenskomst på f.eks. andre vilkår end Landsdelsscenerne i Århus, Odense og Aalborg

3.2.7 Proletarisering eller polarisering?

Hvis vi vender tilbage til citatet fra kontaktudvalget (side 5) kan vi på baggrund af bl.a. undersøgelsens tal vurdere om det er korrekt at teatret gradvis bliver mere og mere proletariseret. Ser vi på lønforholdene i diagram 26 kan vi konstatere at 25% af alle mænd tjener kr. 250.000 eller mindre p.a. For kvindernes vedkommende tjener 25% kr.197.000 eller mindre, og de næste 25% tjener mellem 197.000 og 250.000. Det må kaldes lavtlønsforhold

for en 4-årig uddannelse, og halvdelen af alle kvinder ligger i disse lidet attraktive løngrupper. OK, der er noget a-kasse med inde i billedet. Men dette forhold skyldes også at måske især de mindre og/eller ikke helt etablerede (læs finansierede) teatre ikke har råd til at have folk ansat på fast løn. Skuespilleres freelancetilværelse dækker over en slags sæsonarbejderforhold, hvor producenterne i kraft af tidsbegrænsede kontrakter har mulighed for at lægge al økonomisk risiko ved midlertidig overkapacitet over på skuespillernes skuldre. Der står skuespillere som medarbejdergruppe svagere end så mange andre og betaler prisen. Det skal her siges, at dette ikke er en plædering for fastansættelser, det er blot en konstatering af nogle vilkår, der er barskere end i de fleste andre brancher. Så Kontaktudvalget har for så vidt ret, idet de specielt udtaler sig om Teaterrådets støtteområde, som et hav af teatre, herunder mange børneteatre og alle danseteatre er henvist til som stort set eneste offentlige støtte/medfinansieringsmulighed, og hvor man for meget begrænsede midler (godt 80 mil. Fra næste år ifølge finanslovsforslaget beskåret med 15%) er i stand til at producere over 100 produktioner p.a. (eller næsten 25% af det totale teaterudbud). Kontaktudvalget har dog ikke ret når blikket går fra median og op til maksimum. Her ser det lyst ud specielt for mændene. Så for at nuancere billedet, må man snarere tale om en polarisering af branchen, hvor nogle grupper proletariseres og andre næsten forgyldes.

3.2.8 Uddannes der for mange?

Spørgsmålet rejses af en del respondenter. Svaret er ikke enkelt. Indenfor kunst må man i hvert fald regne med at arbejdsforhold ikke er at ligne med almindelige lønmodtagerforhold. Freelance systemet indikerer det, og markedet godt hjulpet af nyhedshungrende medier, udvælger det ene år sine kunstnerhelte for populært sagt kynisk at udskifte dem med nye året efter. Det er de færreste beskåret at tegne en helt flot og lysende kunstnerkarriere livet igennem, både på det kunstneriske plan og på det vi beskæftiger os med her – det målbare omfang af ens lønnede arbejde. Nogle gør det, og det er kun godt. Men hvor går grænsen for tolerancen af tilsyneladende overskud af arbejdskraft på et felt som dette?

Vi har nævnt at en skuespillertilværelse er særdeles attraktiv set med de unges øjne. At indskrænke optaget, vil sandsynligvis ikke få den tilsigtede effekt med en højere andel professionelle i arbejde livet igennem.

- Dels kan tilgang til markedet ikke entydigt reguleres ved uddannelsesoptaget, idet der hele tiden er konkurrerende ikke-, halv- og helprofessionelle alternative

uddannelsesmuligheder. Indskrænkes optaget vil det snarere betyde en generel sænkning af niveauet og stækkelse af mangfoldigheden blandt de unge, hvis de bliver henvist til andre ikke autoriserede tilbud.

- Dels klarer de unge kvinder sig generelt bedre end de ældre. Optaget på uddannelserne kan ikke regulere det faktum, at producenterne p.t. har mere brug for den yngre arbejdskraft. Problemer med frafald opstår først markant efter nogle år for kvinderne.
- Arbejdsløsheden rammer meget bredt. Dvs. der er brug for de fleste, bare ikke hele tiden. Gruppen, der var arbejdsløs 80-100% af tiden i år 2000 var på 5%.

Vi kommer dog ikke uden om, at særlig blandt kvinder er der markante problemer for 60% med at bevare noget der ligner fuldtidsbeskæftigelse som skuespiller over tid. Dette er vel også hovedårsagen til at godt halvdelen af alle skuespillere markerer, at de har anden beskæftigelse i et eller andet omfang, der tilsammen omtrent svarer til den samlede andel af a-kasseindkomsten. Viljen til at klare sig selv er stor (jf. nedenfor), evnen følger ikke altid med, især hvis vi ser på indkomsten for gruppen ”skuespillere + ikke relateret arbejde” og indkomst for frafaldne skuespillere ”udelukkende anden beskæftigelse” (diagram 31 og 32), så hører de til de svageste økonomiske grupper. Hvordan forholdet kunne afhjælpes, svarer skuespillerne selv på i de følgende afsnit.

3.3 HOLDNINGER

3.3.1 Vedr. Uddannelsesspørgsmål og anden beskæftigelse 15 –22.

66,4% af alle mænd og 77,8% af alle kvinder går helt ind for eller nogenlunde ind for ideen om integration af skuespilleruddannelsen i det øvrige uddannelsessystem mod 24% mænd og 11,1% kvinder, der er helt eller delvis uenige. Hvordan en evt. integration skulle kunne effektueres er naturligvis det store spørgsmål. I det konkret stillede spørgsmål 21, om det formålstjenlige i, at skuespilleruddannelsen bliver anerkendt på bachelorniveau er tilslutningen helt enig/nogenlunde enig hhv. 62,8% mænd og 76% kvinder mod 21,5% mænd og 12% kvinder, der er skeptiske. Tilslutningen er størst i gruppen af skuespillere +, hvor 66,93% mænd og 85,71% kvinder er positivt indstillede. Det skal siges, at det ikke altid er de samme, der har været positive overfor både spørgsmål 20 og 21. Dvs. den totale positive

indstilling overfor en eller anden form for reform på uddannelsesområdet er tilsammen lidt større end de anførte procenter. Holdningerne er ikke præget af ens egen skolegang, dvs. om man har eller ikke har en gymnasial baggrund har ikke været en barriere for ens holdning (diagram 68). Det, der er afgørende er det aktuelle behov for anden sidebeskæftigelse, hvilket ses af diagram 69-71, hvor tilslutningen har en tendens til at stige med alderen, og tilslutningen er størst blandt dem, der rent faktisk har en sidebeskæftigelse..

Går vi videre til spørgsmål 22 er tilslutningen til muligheden for at kunne tage et speciale overvældende stor, hhv. 82,45% mænd og 89,14% kvinder er for, mod kun 2-3% imod Et utal af muligheder nævnes som mulige specialer, men instruktør, dramapædagog, teaterlærer og andre undervisnings rettede specialer er i overvægt. Dette harmonerer med, hvilke sidebeskæftigelser skuespillere har i forvejen. Af de 143, der svarer, at de har relateret sidebeskæftigelse mener 51% af kvinderne (36) at de godt kunne efterlyse relevant efteruddannelse indenfor det felt, de arbejder med mod 32% (23) af mændene. Langt de flestes sidebeskæftigelse er relateret til skuespillerfaget, men dog er der en mindre gruppe på 20% (ud af i alt 192 sidebeskæftigelser) med ufaglært sidebeskæftigelse, heraf er 2/3 kvinder (25).

Som man kan se af tallene, er der et stort ønske om ændringer af uddannelsen, i form af omstrukturering eller supplerende uddannelsesmuligheder. Sammenholdes disse ønsker med forhold belyst i strukturdelen kan man også slutte at behovet for kvalificerede kompetencer med henblik på sidebeskæftigelse eller specialisering er udtalt.

3.3.2 Vedr. samarbejde med erhvervslivet spørgsmål 23 m.fl.

Ligesom omkring uddannelsesspørgsmålene er skuespillerne meget åbne overfor nye muligheder, f.eks. også udvidet samarbejde med erhvervslivet i fremtiden. Hele 79% af mændene og 84% af kvinderne synes det er en god idé, heraf har flere dog også markeret, at de også har betænkeligheder. Den største betænkelighed er, at samarbejdet kan have kommerciel slagside (49). 60 synes ideen er fin for de andre og hele 214 kunne tænke sig at indgå personligt i mindre eller større samarbejder. Troen på at en skuespillers kompetencer kan bruges i mange sammenhænge er overvældende. Indirekte må det tages som udtryk for faglig stolthed, og det harmonerer også med den store tilfredshed med faget generelt på trods

af svære arbejdsbetingelser for en del. (spørgsmål 24 og 25), hvilket til dels også er baggrunden for de mange, der ikke har, men som overvejer anden beskæftigelse (diagram 54 og 55). Ligesom i spørgsmål 20 bliver opgaven at konkretisere hvordan et evt. samarbejde kunne struktureres og indenfor hvilke områder.

3.3.3 Afsluttende bemærkninger

Man kaster sig vel ud i en uddannelse som skuespiller, fordi det er det og ikke noget andet man vil være. Men virkeligheden kan vise et mere sammensat billede af mulighederne og begrænsningerne.

Er man mand og i tilgift i vælten er det nærliggende at lægge den holdning for dagen, at man jo selv har valgt et risikofyldt erhverv, og kan man ikke klare sig godt nok, må man selv stå til ansvar, tage konsekvenserne og prøve at komme videre på egen hånd. Det kan ikke være andres problem.

Eller kan det?

Problematikken kan inddeles i 3. Den samfundsøkonomiske del, den personlige del og den strukturelle del.

- For at tage det sidste først, som vi har beskæftiget os mest med. Markedet kan ændre sig. Behovet for andre skuespillere, andre aldersgrupper, andet køn kan vise sig. Og så skal det meget gerne kunne honoreres med kvalificeret arbejdskraft. At der rent faktisk er cirkulation blandt skuespillerne med kun få i den meget arbejdsløse gruppe er påvist. Det er også set før at nogle er ude af erhvervet i flere år for så at vende stærkt tilbage.
- For det andet har det store menneskelige omkostninger at føle sig tvunget til at forlade sit fag fuldstændigt eller føle sig overset eller forfulgt af a-kasserne grundet manglende arbejde, når man nu elsker sit fag (diagram 82) Så hellere vende situationen til noget konstruktivt og arbejde videre på det gode grundlag man har, om end måske i lidt andre arbejdssammenhænge.
- For det tredje har man gennemgået en temmelig dyr uddannelse for de meget, meget få. Skal de erhvervede kvalifikationer, som udover specifik faglighed også anses for brede menneskelige værdier, gå tabt, hvis man ikke kan komme videre i

uddannelsessystemet, når der bliver brug for det? Og det gør det jo for mange. Har man overhovedet råd til at lade et så godt potentiale ligge, hvis uheldet er ude, og arbejdsløshed eller ufaglært arbejde er alternativet, hvis ikke der etableres gode efter- og videreuddannelsesmuligheder?

Flertallet af skuespillerne selv svarer nej til sidstnævnte og ja til hjælp til selvhjælp. Der er vilje til at gøre en indsats både på uddannelsesområderne og på udvidelse af selve faget, der er energi og overlevelseskraft, så det bliver ikke her evt. modstand mod forandringer vil finde sin største kilde.

3.3.4 Konkluderende

Undersøgelsen har vist

at kvinder ikke tjener så meget som mænd

at kvinder generelt har mindre skuespillerarbejde end mænd

at langt hovedparten ønsker forandringer på uddannelsesområdet

at stort set alle ønsker en speciale mulighed

at der er stor åbenhed (med modifikationer) overfor erhvervslivet

at der er stor tilfredshed med selve faget

at arbejdsløsheden har en stor spredning

at frafaldet sætter ind for kvinder i 40-49 års alderen og tilsvarende i mindre grad for mænd.

Lad os i det følgende se nærmere på de forskellige muligheder for at imødekomme skuespillernes ønsker.

IV ALTERNATIVE LØSNINGSFORSLAG OG KONSEKVENSER VEDR. UDDANNELSESMULIGHEDER

4.1 Reformmodellen

Indplacering af skuespiller uddannelsen i universitetsregi er den mest omfattende model, med vidtrækkende konsekvenser.

Implementering: Modellen kan blive vanskelig eller i det mindste tidskrævende at implementere grundet de vanlige diskussioner om krav til forskning på skolerne i en eller anden form.

Form og indhold: For at bevare uddannelsens særlige kvaliteter i håndværksmæssig retning, og for ikke at ødelægge eller forstyrre det nuværende indhold i uddannelsen kunne man forestille sig, at BA opnås ved et tillægsemester eller 2 for dem, der ønsker det.

Optagelse: Adgangsbetingelserne bør stadig være optagelsesprøverne som de er i dag. Man kan indføre krav om studentereksamen som i Sverige (Teaterhögskolan i Stockholm), men man bør kunne dispensere herfor, som på Musikvidenskabeligt Institut i København, så talenter i alle former bliver tilgodeset.

Konsekvenser for skuespillerne: Denne model levner det største råderum for livslang læring, højner uddannelsens kvalitet og renommé udadtil, dvs. den respekt for uddannelsen der efterlyses kan indfries og samtidig blive et nyttigt instrument for alle, der ønsker at supplere uddannelsen eller læse videre, idet niveauet er adgangsgivende og meritoverførende til f.eks. 2 del (kandidatgrad) på universitetet. Den enkeltes økonomiske afhængighed af a-kasse mindskes, idet mulighederne for relateret kompetencegivende arbejde styrkes. Denne professionalisering af videreuddannelsesmulighederne højner også chancen for succesrige samarbejder med erhvervslivet fremover. For som nogle meget rigtigt og beskedent fremfører, selvom skuespilleruddannelsen er et glimrende fundament må den suppleres med relevant faglighed for at den kan bruges i andre erhvervsmæssige sammenhænge.

Finansiering: Det koster noget at omlægge uddannelsen så radikalt. Men det er en engangs forteelse, som på sigt jf. ovenfor formodentlig mere end tjener sig selv hjem igen.

Den internationale trend: Ser vi på vores naboer er det kun Norge, der kører med den samme uddannelsesmodel som her i Danmark. I Sverige og Finland er det muligt at få uddannelsen

på akademi/högskola-niveau ligesom Tyskland, England, Frankrig USA etc. har uddannelsen både på BA og Master niveau, udover det niveau vi opererer med i DK.

4.2 Specialemodellen

Ingen tvivl om at denne løsningsmodel er populær.

Implementering: Kan foregå forholdsvis let og etableres på skolerne evt. i samarbejde med praktikpladser rundt på relevante arbejdspladser.

Indhold og optagelse: Indholdet kan tilrettelægges individuelt, eller man kan koncentrere sig om at udbyde de 3-4 mest efterspurgte specialer. Personer, der har en anerkendt uddannelse kan søge optagelse, men man kan også godt overveje om ikke uddannede skal have en chance på lige fod, såfremt deres tilknytning til erhvervet har været ”tilfredsstillende”.

Konsekvenser for skuespillerne: de (formodentlig få?) der får muligheden for at tage et speciale forbedrer deres kompetencer og deres erhvervs muligheder. Dog er specialerne knyttet til skuespilleruddannelsen, dvs. bredden af muligheder er ikke så store som i universitetsmodellen, hvor i mod den levner større mulighed for koncentration og dybdybende arbejde, muligvis ligefrem teaterforskning.

Finansiering: det koster naturligvis at sætte et ekstra modul ind på en uddannelse. Men også i denne model vil meget være tjent ind igen ved forbedrede erhvervs muligheder.

4.1.2 Anden form for integration i uddannelsessystemet

Denne model kræver en nærmere analyse, og en konkretisering af hvordan. At der er positive tilkendegivelser overfor muligheden er én ting, men en konkret. model bør så igen afprøves på et udvalg af respondenter før endelig stillingtagen til en løsning på dette niveau.

4.1.3 Status Quo

Kun et fåtal er imod ovenstående muligheder. Hvad de evt. kunne tænke sig i stedet har der været muligheder for at udtrykke, men ingen kommentarer er kommet ind herom.

Hovedårsagen er vel, at status quo anses for tilstrækkelig god. Man kan jo godt forestille sig, at trods nedsat uddannelsesråd og andre tiltag for at afklare situationen, at der ikke sker noget.

Men det gør der så alligevel. For skolerne er i disse dage blevet beskåret på bevillingerne.

Hvordan man forestiller sig at spare uden at sænke kvaliteten kan være svært at vide.

Selvfølgelig kan man forestille sig visse effektiviseringer, og administrative omlægninger,

men der er grænser. Går det ud over elevernes undervisning i form af færre timer eller færre fag går det alt andet lige ud over konkurrenceevnen, som vi har påvist er international i dag.

4.2 ANBEFALINGER

Det kunstneriske univers befinder sig som så mange andre erhverv i international krydsild i dag. Danmarks uddannelsesmæssige niveau er det råstof vi skal overleve på i mangel af råstoffer i jorden. Sådan har tidligere regeringer formuleret det, og sådan er man stadig indstillet. Derfor kan den virkelige reformerende model anbefales. Ungdommen er gearret til det. Der er ingen barrierer af betydning mht. ansøgernes skolegang, og en dispensation kan klare resten, hvis et unikt talent uden fornøden skolegang dukker op.

Det er påvist at der er brug for langt hovedparten af uddannede skuespillere, bare ikke på fuldtidsbasis hele tiden for en del, heraf hovedsagelig kvinder. At indskrænke optaget ville være synd for mangfoldigheden, men at overlade folk til arbejdsløshed og personlig krise er på den anden side heller ikke anbefalelsesværdig, hverken set ud fra et samfundsøkonomisk eller personligt synspunkt. Løsningen er en mindst lige så god uddannelse som nu, men meriterende, så der kan bygges videre på gode kompetencer, så skuespillere kan anvende deres viden til gavn og glæde for andre end det publikum i salen, de er vant til at spille for.

Herudover er det formålstjenligt at forsøge at udbygge netværk omkring samarbejde erhvervsliv og teaterliv imellem. Der er allerede etableret et center i Århus, kaldet NyX med en 3-årig igangsætningsstøtte fra det offentlige, herefter skulle det hele køre. Centret forventer også at blive placeret på Holmen. Skuespillere har ikke været eksponeret særlig meget i denne sammenhæng, men det anbefales at der tages kontakt til centret med henblik på at udbygge mulighederne for begge parter.

Litteraturliste, direkte anvendt

- Mogens Kjær Jensen Kvalitative metoder i anvendt samfundsforskning, Socialforskningsinstituttet 1991
- Ib Andersen Den skinbarlige virkelighed, Samfundslitteratur 1998
- Torsten Thurén Videnskabsteori for begyndere, Munksgaard 1. udgave, 1998
- Erik Johnsen Strategisk analyse og syntese + strategisk ABCD, Handelshøjskolens Forlag, 2. Oplag 2000.

Supplerende litteratur

- Steen Hildebrandt og Kurt Klausen Offentlig ledelse på dagsordenen, Børsen 2001
- Harald Enderud Beslutninger i organisationer, Fremad (1976, 11. Oplag 1995)
- Hanne Foss Hansen Peter Neergaard Organisation & Økonomistyring, Mintzbergs konfigurationer, Samfundslitteratur 1. udgave 1991

Rapporter mv.

- Jaques Blum Teaterliv i København – en undersøgelse, Tiderne skifter 1989
- Karen Vedel Dokument om dans – den første Danseredegørelse Tre kroner Tryk, januar 2001
- Konsortiet Poula Helth Rådgivning og SFI-Survey Undersøgelse af muskarbejdsmarkedets behov for konservatorieuddannede kandidater samt kandidaternes behov for efteruddannelse (www.kum.infoteket.dk) 2001
- Lundgaard Konsulentanalyse af Det Danske Filminstitut, 2000 (www.kum.dk)
- Styregruppen bl.a. Nikolai Cederholm Statens Teaterskole, problemer & mulige løsninger 1998 (www.kum.dk)
- Kulturministeriet & Erhvervsministeriet Danmarks kreative potentiale regeringens Kultur- og erhvervspolitiske redegørelse 2000 (www.kum.dk)
- Evalueringscenteret Evaluering af Kulturministeriets forsøgsuddannelser 1995 (Undervisningsministeriet, www.uvm.dk.)
- Undervisningsministeriet tiltag og reformer på uddannelsesområdet 1997

Undervisningsministeriet Redegørelse om merit og fleksibilitet i de videregående uddannelser 1999 (www.uvm.dk)

Lene Andersen Teaterrådet – Teater til tiden
Lene Jensen intern rapport i strategisk udvikling
Erik Petersen niels Brock, erhvervsuddannelsen
Christina Krøll

Tidsskrifter

Teater 1 nr. 102, februar 2001 (vedr. publikums flygtighed, illoyalitet)
Spektakel Dansk Skuespillerforbunds fagblad, flere årgange
WIFT særnummer, årg. 3 nr. 4 november 2001

Håndbøger etc.

Dansk Skuespillerforbund 1974
Dansk Skuespillerforbund, supplementsbind 1975/76
Dansk Skuespillerforbund medlemslister 1999-2001
Statens Teaterskoles 25 års jubilæumsskrift
Statens Teaterskole skuespillerlinien afgangselever 1996 – 2000

Statistikker, love mv.

Danmarks Statistik, Uddannelse og Kultur 2000 og 2001
Kulturpengene 1998 (www.kum.dk)
Kulturpengene 2001
Lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet lov nr. 289, 27. april 1994
Bekendtgørelse af lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet.

Pressemeddelelser mv.

Kontaktudvalgets kommentarer til Elsebeth Gerner Nielsen vedr. Teaterrådets beretning 2000/2001 af 21. september 2000

Nyt netværk til kultur og erhverv, NyX (www.kum.dk) + informationsmateriale fra NyX

Nye tiltag og fælles besparelser på kulturen (www.kum.dk)

Avisartikler Berlingske Tidende

Det holdningsløse ministerium (kum) 22. januar 2002
Tålmodighed betaler sig, kronik af Brian Mikkelsen 20. februar 2002
Kulturuddannelser får erhvervsprofil af Birgit Staarup (dato ? januar 2002)
Skuespilhuset i politisk spil 5. marts 2002
m. mange flere

Abonnt på nyhedssiden www.kum.dk (kort referat af alle kulturartikler i hele Danmark hver dag)

Hjemmesider

www.skuespillerforbundet.dk

www.lipa.uk (BA honours Degree in performing arts)

<http://drana1.cfa.cmu.edu/web> (School of drama - Carnegie Mellon University)

www.artsnet.org/mam/education.html (master of arts management program)

<http://theatre.concordia.ca/TOUR1.htm> (Concordia University Theatre Department)

www.khoi.no/sth (statens Teaterhøgskole Norge)

www.teaterhogskolan.se (Teaterhögskolan i Stockholm)

Møder mv.

- | | |
|--------------------|---|
| 21. september 2001 | Litten Hansen formand uddannelsesrådet, oplæg til rapport |
| 13. november 2001 | Deltager i Uddannelsesrådets møde med oplæg (Kulturministeriet) |
| 29. januar 2002 | møde Litten Hansen og Henrik Petersen formand DSF, præsentation og drøftelse af hovedresultater |
| 27. februar 2002 | Høring Statens Teaterskole om teatersituationen bredt |

væsentligste korrespondance

- | | |
|--------------------|---|
| 24. september 2001 | Brev til Litten Hansen, ansøgning til KUM, skitse af projekt |
| 4. oktober 2001 | Litten Hansen, revideret ansøgning, projektplan |
| 25. oktober 2001 | Beatrice Holm (KUM) udkast til spørgeskema |
| 8. november 2001 | Beatrice Holm (KUM) revideret spørgeskema |
| 14. november 2001 | anmodning om elevlister, Århus Teater, Odense Teater, Det. Kgl. teater, Statens Teaterskole |
| 14. november 2001 | Brev til Litten Hansen, nyrevideret spørgeskema |
| 15. november 2001 | Ansøgning om medvirken Dansk skuespillerforbund |
| 15. november 2001 | Sidste rettelse spørgeskema Beatrice Holm (KUM) |
| 22. november 2001 | Brev til Henrik Petersen DSF vedlagt alt relevant materiale |
| 27. november 2001 | Svar til Henrik Petersen som følge af nej fra forretningsudvalget |
| 28. november 2001 | mail til Henrik Petersen |

De fleste henvendelser er besvaret telefonisk.