

“Hur får man jobb?”

Prekaritet, tystnadskultur och passion i svensk institutionsteater

En kvalitativ studie av visstidsanställda skådespelares upplevelser

Sara Nygren

Handledare: Kjell Nilsson
Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp
Vårterminen 2026
Antal ord: 12089

Sociologiska Institutionen
Lunds Universitet



Abstract

Arbetets art:	Kandidatuppsats
Titel:	“Hur får man jobb?” Prekaritet, tystnadskultur och passion i svensk institutionsteater: En kvalitativ studie av visstidsanställda skådespelares upplevelser.
Författare:	Sara Nygren
Handledare:	Kjell Nilsson
Termin:	Vårterminen 2026 Sociologiska institutionen Lunds Universitet
Sammanfattning:	Denna kvalitativa studie undersöker hur visstidsanställda skådespelare vid svenska institutionsteatrar upplever och navigerar yrkets arbetsvillkor, samt vilka mekanismer som bidrar till att dessa villkor reproduceras. Studien bygger på intervjuer med skådespelare samt en facklig ombudsman och analyseras med hjälp av teorier om sociala fält, kapital, prekaritet och emotionellt arbete. Resultatet belyser hur visstidsanställda och frilansande skådespelares arbetsliv på institutionsteater präglas av strukturell otrygghet i form av korta eller tidsbegränsade kontrakt, ekonomisk osäkerhet och ett fragmenterat yrkesliv. Sociala kontrollmekanismer framträder också, såsom nätverksberoende, tystnadskultur och rädsla att uppfattas som “krånglig” om man ifrågasätter arbetsförhållanden. Analysen visar slutligen hur passion och identifikation med yrket legitimerar och ökar acceptans av osäkra arbetsvillkor. Studien visar att tryggare anställningar ökar handlingsutrymme, förbättrar livskvalitet och möjliggör ökat fackligt engagemang, men belyser också hur senaste årens kulturpolitiska utveckling försvårar för teaternas ekonomiska förutsättningar. Normen av otrygghet i teaternas anställningar riskerar att exkludera dem som saknar ekonomiskt utrymme att ta den risk som följer med drömmen om att arbeta som skådespelare. Slutsatsen är att institutionsteatern utgör ett fält där prekaritet, sociala kontrollmekanismer och stark yrkesidentifikation samverkar och reproducerar ojämlika arbetsvillkor, trots att yrket samtidigt präglas av hög grad av meningsfullhet och engagemang. Studien har öppnat för fördjupade undersökningar kring rasifierade skådespelares och andra yrkesgruppers upplevelser av teaterns vithetsnorm, samt hur olika positioner i teaterfältet påverkar handlingsutrymme och förmåga att ifrågasätta arbetsvillkor och arbetsmiljöbrister.
Nyckelord:	prekaritet, institutionsteater, nätverk, passion, identitet tystnadskultur, rasism, arbetsvillkor

Innehåll

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	2
1.2 Syfte och frågeställning.....	4
1.3 Avgränsningar och definitioner.....	5
2. Tidigare forskning.....	6
2.1 Prekärt kulturarbete kräver överlevnadsstrategier.....	6
2.2 Kulturarbetare särskilt utsatta i tider av kris.....	7
2.3 Skådespelares särskilda arbetsförhållanden.....	7
2.4 Sammanfattning av tidigare forskning.....	8
3. Teori.....	10
3.1 Bourdieus fältteori.....	10
3.1.1 Fält.....	10
3.1.2 Kapital.....	10
3.1.3 Habitus.....	11
3.2 Prekaritet.....	11
3.3 Emotionellt arbete.....	12
4. Metod.....	13
4.1 Vetenskapsteoretisk hållning.....	13
4.2 Val av metod.....	13
4.3 Urval och avgränsningar.....	14
4.4 Datainsamling och genomförande.....	15
4.5 Tolkning och analys.....	16
4.6 Etiska överväganden.....	16
4.6.1 Kontinuerligt informerat samtycke.....	16
4.6.2 Anonymisering och känsliga uppgifter.....	17
4.6.3 Dataförvaring.....	17
4.6.4 Positionalitet och trovärdighet.....	18
5. Analys och resultat.....	19
5.1 Strukturell otrygghet (fältets villkor).....	19

5.1.1 Tidsbegränsade kontrakt och logistiskt pussel.....	19
5.1.2 Fragmenterat arbetsliv påverkar privatlivet.....	21
5.1.3 Konkurrensutsatt utbildning som primärt tillträde till fältet.....	23
5.2 Social kontroll (fältets regler).....	25
5.2.1 Nätverkande avgörande för karriären.....	25
5.2.2 Tystnadskultur och risken med att bli sedd som "krånglig"	27
5.2.3 Aspirerande acceptans av dåliga villkor.....	29
5.3 Passion och identitet (habitus).....	31
5.3.1 Passion som legitimerar otrygghet.....	31
5.3.2 Skådespelare som del av identiteten.....	33
5.3.3 Rasifiering och positionering i teaterfältet.....	34
7. Avslutande reflektion.....	37
8. Referenser.....	40
Bilaga 1 Intervjuguide visstidsanställd.....	46
Bilaga 2 Intervjuguide facklig ombudsman.....	48
Bilaga 3 Informationsbrev.....	49

Förord

Jag vill tacka alla intervjupersoner för att de generöst delat med sig av sin tid och sina upplevelser. Jag vill tacka min handledare Kjell för hans lugna och peppande stöd genom hela skrivprocessen. Jag vill tacka min syster Hanna som varit till stor hjälp och bidragit med inspirationen till att skriva denna uppsats.

Slutligen vill jag tacka Ivan, min sambo, som med kärlek och uppmuntran gjort det möjligt och självklart för mig att kunna studera på heltid under två underbara år. Tack.

PROLOG

En tom teater. Mörker. Anonyma röster hörs.

DEN NYEXADE

När det är ett yrke där man vill så mycket och man vill... alltså allt man är... ens kropp är ens dator och teatern är ens kontor, ens röst är ens kunder och publiken är... alltså man själv är hela sitt arbete ju på ett sätt. Hela tiden. Och... lite såhär, hur mycket kan jag låna ut av...?

VISSTIDSANSTÄLLD 1

Det är ju det jag har drömt om, så att det, det absolut gör att jag inte tänker på att jag inte tjänar asfeta pengar.

DEN LÅNGTIDSKONTRAKTERADE

Kontakter är A och O. A och O.

En lång tystnad.

VISSTIDSANSTÄLLD 2

Det är en rädsla som jag och många andra har, att man inte kommer få jobb igen om man uppfattas som för krånglig att ha att göra med.

DEN FASTANSTÄLLDA

De flesta teatrar är faktiskt ute efter, aa, skådespelare som, som gör som dom blir tillsagda. Och är man då dessutom frilansare, då är det svårt.

FRILANSAREN

Alltså, den här stressen äter ju upp mig. Den är ju inte sund liksom. Den ekonomiska stressen eller stressen att inte kunna planera saker och så.

DEN LÅNGTIDSKONTRAKTERADE

(Skrattar lite)

Det kanske låter i den här intervjun som att jag är så här, lack eller sådär, men det är jag inte. Jag älskar min konstform.

/Verbatim citat från studiens intervjuer.

1. Inledning

För den som är nyfiken på skådespelaryrket tecknar en snabb sökning en svåruppnåelig dröm. Flera hemsidor om yrkesval och studier beskriver yrket som svårt att etablera sig inom, med hård konkurrens och stort beroende av nätverk och kontakter. Exempelvis beskriver Saco.se (Sveriges Akademikers Centraorganisation, u.å.) att det för många skådespelare är “nödvändigt att ha kompletterande försörjningsarbete”, medan Framtid.se (u.å.) framhåller vikten av “passion för scenkonst” trots en “osäker arbetsmarknad”.

Samtidigt som skådespelaryrket framställs som svårtillgängligt och osäkert omges det även av föreställningar om ett kreativt och självförverkligande liv, vilket bidrar till att yrket ofta omtalas som ett drömyrke. Intresset för yrket, och svårigheten att etablera sig, kan även illustreras av söktrycket på landets scenskolor. Enligt statistik från Universitets- och högskolerådet (u.å.) kommer 1 % eller färre av de sökande in, med cirka 1000 ansökningar till endast 10–12 platser per scenskola och år.

Normen av en stark passion för arbetet kombinerat med en konkurrensutsatt arbetsmarknad dominerad av tillfälliga anställningar riskerar att bidra till att osäkra arbetsvillkor normaliseras (Gill & Pratt, 2009; McRobbie, 2016). Möjligheten att få arbeta med något man älskar, som känns meningsfullt och självförverkligande, kan leda till att osäkra arbetsvillkor eller dålig arbetsmiljö lättare accepteras (Cinque et al., 2021; Naclerio, 2023). Det kan finnas andra aspekter som spelar in, såsom beroendet av ett gott rykte i branschen (Kleppe, 2017; Sørensen et al, 2024). Dessa aspekter av arbetet gör skådespelare till en intressant grupp att undersöka ur ett sociologiskt perspektiv. Det är angeläget att undersöka hur skådespelarna själva upplever och navigerar sitt arbetsliv, men även att analysera anledningar till varför prekära arbetsförhållanden för yrkesgruppen fortsätter reproduceras.

Studien bygger på intervjuer med fem visstidsanställda eller frilansande skådespelare, en tillsvidareanställd skådespelare och en facklig ombudsman för Fackförbundet Scen & Film, och berör villkor och förhållanden i svensk institutionsteater. Den berör inte film-och tv-branschen eller den fria teaterscenen. Trots institutionsteaterns status som

relativt stabil i jämförelse med den fria teatern, präglas den ändå av osäkra anställningar (Miscevic, 2014; Myrstener & Strandberg, 2018).

Undersökningen berör vilka särskilda arbetsförhållanden som utmärker skådespelaryrket i den institutionella teatern, och vilka mekanismer som upprätthåller dem. Materialet analyseras med hjälp av sociologiska teorier om fält, prekaritet och emotionellt arbete. Uppsatsen diskuterar sedan hur dessa villkor och logiker samverkar för att reproducera osäkra arbetsvillkor för visstidsanställda skådespelare.

Frågan angår inte bara skådespelarna själva utan även branschen och kulturlivet i Sverige i stort, eftersom prekära arbetsförhållanden exkluderar personer som av olika anledningar inte kan tillåta sig att ta en så stor ekonomisk risk där tryggt arbete efter utbildning inte är garanterat (Standing, 2013). Detta och andra normer riskerar att göra teaterbranschen homogen i termer av till exempel etnicitet och klasstillhörighet (Rosenberg, 2021). Den angår även samhället vad gäller kulturens utbud och vilka kulturen är till för, vilka berättelser som berättas och vilka som berättar dem. I sociologisk kontext bidrar studien med kunskap om hur osäkerhet upplevs och reproduceras inom offentligt finansierad institutionsteater.

1.1 Bakgrund

Sverige har en lång historik av stark offentlig finansiering av kultur (Nordiska ministerrådet, 2025), men sedan några år tillbaka pågår en samhällelig debatt om de sänkta anslagen till kulturen, bristande uppräknings mot inflation och politiska ambitioner om att öka andelen privat finansiering av kultur i Sverige (Sveriges Museer & Svensk Scenkonst, 2025; Källén et al., 2024; Alm Dahlin, 2026; Askerfjord Sundeby, 2024; Myndigheten för kulturanalys, 2024). Teaterchefer beskriver i en rapport av branschorganisationerna Sveriges Museer & Svensk Scenkonst (2026) en ekonomisk situation där en ökande andel av de offentliga anslagen går till hyra och administration, och som följd beskrivs antalet anställningar påverkas negativt. En facklig ombudsman från Fackförbundet Scen & Film beskriver i en av studiens intervjuer denna utveckling som direkt avgörande för arbetsmarknaden inom teatern: "Det blir kärvare med antal

jobb för att det sker nedskärningar av offentlig finansiering. Pengarna som kommer in i branschen är inte i paritet med inflationen, med hyreshöjningar, och så vidare”.

Sedan många år tillbaka är även delar av lagen om anställningsskydd bortavtalad ur kollektivavtalet för konstnärlig personal, inte bara inom fri teater, utan även på institutionsteater (Svensk Scenkonst et al., 2025). Tidsbegränsade anställningar anses redan sedan innan som norm för skådespelare, men de senaste årens utveckling med minskade fasta ensembler och nedskärningar vittnar om att visstidsanställningarna för skådespelare kan komma att bli ännu fler (Myrstener & Strandberg, 2018). Detta väcker frågan ifall även de som tar sig in på den jämförelsevis trygga institutionsteatern riskerar att aldrig i sin skådespelarkarriär få en fast anställning.

Svensk teater har en historia av fasta ensembler och relativ trygghet för skådespelare och annan konstnärlig personal, särskilt på institutionsteatrar. På 90-talet skedde dock ett skifte i samband med att delar av lagen om anställningsskydd (LAS) bortavtalades för flera yrkesgrupper, skådespelare inräknat. I en årsinlaga från branschorganisationen Svensk Scenkonst (Sörenson, u.å.) beskrivs detta utifrån att branschen var i en situation där många skådespelare inte återanställdes på institutioner där de varit länge nog för att bli inlasade. En alternativ visstidsanställning ersatte skyddet från LAS, nämligen långtidskontrakt på upp till 5 år. Scenkonstallianserna startades också som ett alternativ, där skådespelare, och så småningom dansare och musiker, kunde få en fast anställning med månadslön hos allianserna och “lånas ut” till olika teatrar med hjälp av offentlig finansiering. Detta blev ett sätt att enligt fackförbunden undvika att LAS missbrukades. I realiteten sparades också pengar för teatrar i form av minskade fasta utgifter. Enligt branschorganisationerna själva hjälpte detta till att bibehålla den konstnärliga variation som ibland angavs som anledning till den strukturella osäkerheten i skådespelares arbetsliv (Sörenson, u.å.). Idag är dock endast 166 skådespelare anställda vid Teateralliansen, och nya anställningar baseras på krav på etableringsgrad och antal dagar som yrkesaktiv under de senaste 15 åren (Teateralliansen, u.å.). Tryggheten i att vara ansluten till Teateralliansen tycks alltså vara ett alternativ som huvudsakligen är förbehållet väletablerade skådespelare.

I en artikel i Arbetet beskrivs otryggheten på landets offentligt finansierade teatrar, och pekar ut att de offentliga anslagen inte skrivits upp för att matcha inflationen på flera år

(Haglund, 2019). Artikeln vittnar vidare om “utarmande” av fasta ensembler, och beskriver den senaste tidens uppsägningar som gjorts på några av landets teatrar. I artikeln lyfts teatrarnas dåliga ekonomi som anledning till beroendet av otrygga anställningar, medan andra hävdar att kravet på kreativ mångfald och variation ligger till grund för minskningen av fasta ensembler till förmån för fler visstidsanställda. Simon Norrthon, ordförande för landets största fackförbund för skådespelare, lyfter att passionen bidrar till att skådespelarna accepterar läget, och menar att frilansare har svårare att bidra till och arbeta för förbättrad arbetsmiljö på sina tillfälliga arbetsplatser (Haglund, 2019).

1.2 Syfte och frågeställning

Tidigare forskning om scenkonstbranschen och kulturarbete generellt har visat att konstnärliga yrken och skådespelaryrket ofta präglas av hård konkurrens, osäkra anställningar, stort beroende av nätverk och krav på individuella strategier för att överleva i branschen (Hesmondhalgh & Baker, 2011; Ibert & Schmidt, 2014; Mangset & Hylland, 2014; Sørensen et al., 2024). Studier har även uppmärksammat hur passion för arbetet kan bidra till legitimering och acceptans av prekära arbetsvillkor (Cinque et al., 2021; McRobbie, 2016; Naclerio, 2023).

Tidigare studier i svensk kontext har fokuserat på emotionsforskning och strategier för frilansande skådespelare samt prekaritet i fri teater (Miscevic, 2014; Skoglund, 2022). Mindre uppmärksamhet har riktats mot hur dessa villkor tar sig uttryck specifikt inom offentligt finansierad institutionsteater, eller med fokus på reproduktion av osäkerhet.

Mot denna bakgrund har denna studie som syfte att undersöka hur visstidsanställda skådespelare upplever och navigerar yrkets särskilda arbetsförhållanden vid institutionsteatrar, samt vilka mekanismer som samverkar för att reproducera dessa arbetsförhållanden och villkor. Studien besvarar följande frågeställningar:

1. Vilka särskilda arbetsförhållanden upplevs av visstidsanställda skådespelare?
2. Vilka mekanismer bidrar till att de arbetsförhållandena reproduceras?

1.3 Avgränsningar och definitioner

Uppsatsen undersöker institutionsteatern och inte den fria teaterscenen. Studien omfattar skådespelare och ej övrig personal, och redogör heller inte för institutionsteatrars personalstruktur eller rekrytering i detalj. Den behandlar inte heller policyutvärdering, publikperspektiv eller konstnärlig kvalitet. Fokus för uppsatsen är intervjupersonernas utsagor och upplevelser. Kulturpolitik i detalj eller branschens struktur i sin helhet behandlas ej. Istället ges en översiktlig bakgrund i syfte att kontextualisera och ge grund för analys av samtida kulturpolitisk utveckling som en av flera samverkande mekanismer i relation till det empiriska materialet. Studien bygger i första hand på analys av intervjuer, och i andra hand en översiktlig tolkning av teaterns situation i Sverige idag, baserad på relevanta avtal, rapporter från fackförbund, myndigheter eller branschorganisationer, samt samtida debatter och diskurser kring teaterbranschen.

Institutionsteater är benämningen på offentligt ägda och finansierade teaterhus, såsom nationella teatrar, stadsteatrar eller regionala teatrar. Fri teater är benämningen på den teater som produceras fristående från landets institutionsteatrar eller privatteatrar.

Det som avses med visstidsanställning och frilansande gäller de anställningsformer för skådespelare som institutionsteatern begagnar sig av utöver fast anställning. Detta inkluderar exempelvis pjäskontrakt, vikariat, visstidsanställning, säsongsanställning, långtidskontrakt om 1, 2 eller 5 år, enligt gällande kollektivavtal (Svensk Scenkonst et al., 2025).

Med begreppet mekanismer avses här återkommande sociala fenomen och praktiker som bidrar till att reproducera särskilda arbetsvillkor och förhållanden inom teaterfältet.

Med begreppet scenskola avses här någon av landets fyra statliga teaterhögskolor som ligger i Malmö, Göteborg, Stockholm och Luleå.

2. Tidigare forskning

2.1 Prekärt kulturarbete kräver överlevnadsstrategier

Forskning har länge visat på hur kreativa yrkens prevalens av projektbaserade arbetsmodeller, där fasta anställningar och sociala skyddsnät ofta saknas, innebär prekära arbetsvillkor för individen. Flera studier visar även att det flexibla kulturarbetet riskerar leda till en individualisering av ansvar för osäkra livsvillkor (Gill & Pratt, 2009; McRobbie, 2016). Arbetsmarknaden för kulturarbetare präglas av låga inkomster och korta kontrakt (Hesmondhalgh & Baker, 2011; de Peuter, 2011; Ross, 2007), och samtida forskning med särskilt fokus på scenkonsten visar på en prekär och underbetald arbetsmarknad med stora ojämlikheter och osäkerheter (Kim, 2024; Clements Cotton & Robin, 2024).

Tidigare forskning om skådespelaryrket specifikt visar även att arbetsmarknaden är särskilt beroende av nätverk och informella relationer, och flera studier pekar på att kontaktnät och att känna "rätt personer" har stor betydelse för tillgång till arbete som skådespelare (Jaramillo-Vázquez, 2022; Mangset & Hylland, 2014; Sørensen et al., 2024). I nordisk kontext visar en studie att just rekrytering av skådespelare till institutionsteatrar i Norge karaktäriseras av informella kommunikationskanaler, beslut drivna av tillfälligheter och brist på transparens, och med teaterchefer med mest makt i den många gånger informella rekryteringsprocessen (Mangset & Hylland, 2014).

Ytterligare studier om kulturarbete visar att individen tvingas utveckla överlevnadsstrategier för att säkra framtida anställning (Gill & Pratt, 2009; Ibert & Schmidt, 2014; McRobbie, 2016; Kleppe, 2017). Exempel på strategier är ständig självmarknadsföring, vårdande av nätverk och kännedom om informella vägar till jobb (Ibert & Schmidt, 2014; Farr-Wharton et al., 2015; Hesmondhalgh & Baker, 2011). Kleppe (2017) beskriver även en strategi av emotionellt arbete som kräver av scenkonstarbetaren att göra sig lätthanterlig, lojal och vänlig mot rätt personer på arbetsplatsen, för att inte ett ödesdigert rykte om att vara svår att arbeta med ska sprida sig i branschen. Vidare visar flera studier och rapporter att kulturarbetare ofta behöver kompletterande försörjning (Flisbäck, 2011; Lindström, 2016; Konstnärsnämnden, 2023). De strategier som branschens struktur tvingar fram hos den individuella

kulturarbetaren blir nödvändiga för att “lyckas” i branschen, något kvalitativa studier med intervjuade kulturarbetare visar (Hesmondhalgh & Baker, 2011).

2.2 Kulturarbetare särskilt utsatta i tider av kris

Normen av projektanställningar i kombination med inställda arrangemang i kultursektorn innebar att många förlorade arbetsmöjligheter under en längre tid under covid-19-pandemin (Konstnärsnämnden, 2023; Comunian & England, 2020; Hancock & Tyler, 2025). Denna sårbarhet i kultursektorn beskrivs av Konstnärsnämnden (2023) bero på branschernas inneboende struktur samt sysselsättnings- och arbetsvillkor. Pandemin tog med sig förhoppningen om att bli en katalysator för förbättring av konstnärligt verksammas arbetsvillkor (Comunian & England, 2020). Arbetets struktur med tillfälliga arbetsgrupper och hög förflyttning försvårar dock kollektiv samverkan och strategiskt personalarbete, även när det finns en missnöjdhet som förenar (McRobbie, 2016; Opara et al., 2019).

2.3 Skådespelares särskilda arbetsförhållanden

I likhet med forskningen för kulturarbetare generellt visar även forskning för skådespelare specifikt en prekär arbetstillvaro. En ny studie beskriver exempelvis de processer som bidrar till att skådespelare gör yrket till en stor del av sin identitet och rekommenderar framtida studier om hur identitetsskapandet som skådespelare påverkas av att navigera osäkra anställningar och ekonomisk prekaritet (Iorgovan-Georgescu, 2025). En annan studie visar även hur skådespelares upplevelser av att arbeta med sitt “kall” spelar in i legitimering och reproduktion av organisatorisk prekaritet och exploatering, såsom låga löner och osäkerhet. Studien pekar på hur dessa fynd kan användas för att kritiskt granska den mer positiva diskursen kring arbete som väg till självförverkligande (Cinque et al., 2021). Naclerios studie (2023) framhåller dock vikten av att inte endast berätta det narrativ om kulturarbetare och skådespelare som berör ett ekonomiskt prekärt arbetsliv, utan uppmuntrar till att studier parallellt inkluderar och studerar det stora inre värde som arbetet har för skådespelarnas identitet - och hur de själva förhandlar sin yrkesidentitet och arbetslivssituation i praktiken.

Studien uppmanar till vidare kvalitativa studier för att förstå komplexiteten i yrket utifrån skådespelarnas egna perspektiv.

Danka Miscevic (2014) avhandling om frilansande skådespelare i Sverige undersöker de emotioner och strategier som framkommer i arbetssökande och arbetslöshet, som präglas av osäkerhet, frustration och ilska till följd av brist på erkännande för deras arbete och brist på materiella resurser. Det finns även samtida forskning på skådespelares mående och särskilda sårbarhet för ohälsa till följd av bland annat stress i förväntade perioder utan arbete (Chen & Jagtiani, 2021).

En svensk artikel hävdar att det finns ett normativt narrativ om konstnärlig frihet i kreativa organisationer såsom scenkonstbranschen, som sätter upp en påstådd dikotomi mellan kvalitet hos konsten och social jämlikhet. Författarna menar att även om konstnärlig frihet är essentiellt i ett demokratiskt samhälle, så kan oreflekterad användning av konstnärlig frihet som argument för beslut i kreativa processer snarare dölja, legitimera, reproducera och bibehålla ojämlika maktstrukturer mellan aktörer i teatern, vilket i sin tur riskerar att motverka arbete för jämlikhet, mångfald och inkludering i organisationerna (Johansson & Sol, 2022).

En diskursanalys som undersöker tystnadskulturen i branschen genom intervjuer och observation visar att nya samtal om sexuella trakasserier och diskriminering i scenkonsten efter MeToo har brutit vissa tidigare tystnader och uppfattas som frigörande, men samtidigt skapat nya obehag och kvarvarande tystnadskulturer kring ras och könsnormer, där äldre maktstrukturer fortfarande reproduceras och bibehålls i praktiken (Werner & Benyamine, 2024). Rosenberg (2021) efterlyser ett mer aktivt inkluderingsarbete och betonar vikten av ett intersektionellt perspektiv i teatrarnas ledningar. Vidare lyfts att statligt finansierad teater bör representera hela befolkningen i ett idag mångkulturellt samhälle, eftersom den finansieras av alla medborgare och därmed också bör vara tillgänglig och representativ för alla (Rosenberg, 2021).

2.4 Sammanfattning av tidigare forskning

Forskningsöversikten visar att kulturarbete och skådespelaryrket ofta innebär prekära arbetsförhållanden. Branschernas struktur ställer krav på individualiserade strategier för

att överleva, såsom emotionellt arbete, självmarknadsföring, nätverkande och vikten av att ha alternativa inkomstkällor. Kvalitativa studier om skådespelare vittnar även om upplevelser av tystnadskultur, rasism, psykisk ohälsa, ett stort beroende av rätt nätverk för arbetsmöjligheter och asymmetriska maktrelationer på arbetsplatsen. Det framkommer också att skådespelare ofta gör sitt yrke till en del av sin identitet genom olika meningsskapande processer, och att få arbeta med något man älskar också ger ett stort inre värde och upplevelse av mening hos yrkesaktiva skådespelare - även om det kan leda till legitimering av dåliga villkor.

3. Teori

3.1 Bourdieus fältteori

Analysen använder sig av Pierre Bourdieus teorier om sociala praktiker och fält, huvudsakligen utarbetade i hans verk *Outline of a Theory of Practice* (1977), *The Logic of Practice* (1990) samt *Distinction* (1984), för att förstå och analysera teaterfältets logiker och maktrelationer. Teorierna bidrar också till att identifiera hur olika former av kapital tar sig uttryck och värderas i skådespelarnas verklighet, och på vilket sätt fältets utformning kräver ett habitus av passion och identifiering med yrket.

Analysen kommer använda sig av begrepp kopplat till teorin om sociala praktiker, nämligen fält, habitus och olika former av kapital (Bourdieu, 1977; Bourdieu, 1990; Bourdieu, 1984).

3.1.1 Fält

Fält används i denna studie som ett socialt rum, format av relationer mellan aktörer som konkurrerar om resurser och kapital enligt särskilda spelregler och enligt vilka föreställningar som anses normala (Bourdieu, 1977; Bourdieu, 1990). Teatern som fält innehåller särskilda logiker som denna uppsats ämnar undersöka. Fältet innefattar aktörer på arbetsplatserna såsom teaterchefer, regissörer, konstnärlig och teknisk personal, men i bredare mening även recensenter, finansiärer, publiken, samt alla de relationer som existerar mellan aktörerna och fältet som helhet gentemot staten och samhället i övrigt. I denna uppsats kommer fältet och dess villkor analyseras utifrån en särskild grupp av aktörer, nämligen visstidsanställda skådespelare och deras upplevelser av fältet. Teatern som fält i sin helhet kommer inte att redogöras för.

3.1.2 Kapital

Bourdieu använder begreppet kapital för att beskriva resurser som ger människor handlingsutrymme och makt inom sitt fält. De olika former av kapital som Bourdieu beskriver är ekonomiskt kapital, såsom materiella tillgångar, socialt kapital, såsom

kontakter och nätverk, kulturellt kapital, så som utbildning och kompetens, och symboliskt kapital, som de andra formerna av kapital kan omformas till exempelvis genom erkännande och prestige (Carlhed, 2016). Olika mängder av kapital avgör en individs position i det sociala fältet, och påverkar vilka andra former av kapital den kan få tillgång till och vilket erkännande den kan få. I denna studie ligger fokus på hur skådespelarna själva navigerar fältet, och vilka former av kapital som kan uttolkas från deras utsagor om hur fältet fungerar samt vilket kapital som värderas. Exempelvis, som tidigare forskning visat, är nätverk och kontakter av stor betydelse för att få jobb i teaterfältet. I analysen av intervjupersonernas utsagor om nätverkande finns möjlighet att applicera Bourdieus begrepp socialt kapital.

3.1.3 Habitus

Habitus är ett begrepp som används för att beskriva de internaliserade dispositioner och benägenheter hos individen som påverkar hur den tänker och beter sig i fältet. Habitus formas av individens historia och arv, men även sådant som utbildning och uppfattningar om vad som värderas i fältet baserat på individens erfarenheter av det. Habitus är inte bara ett tankesätt, utan kan också reflekteras i vad som anses som normalt och som individen automatiskt anser som självklart om hur den ska bete sig i fältet (Bourdieu, 1990; Carlhed, 2016). I denna studie används habitus för att analysera de strategier och dispositioner som intervjupersonerna ger uttryck för i hur de förhåller sig till sitt arbete, samt vilken internaliserad förståelse de har för hur man bör bete sig för att exempelvis få jobb - såsom att det finns en förväntning på skådespelare att visa passion och engagemang.

3.2 Prekaritet

Analysen kommer även använda begreppet prekaritet, populariserat av Guy Standing i boken *Prekariatet: den nya farliga klassen* (2013). Prekaritet är ett uttryck som Standing (2013) använder för att beskriva en grupp människor eller ett tillstånd som kännetecknas av tillfälliga anställningar, bristande social säkerhet och en ständig

osäkerhet kring inkomst och arbete. Detta begrepp används i den första delen av analysen som berör skådespelarnas upplevelser av strukturell otrygghet, och hur de navigerar praktiska realiteter kopplat till anställningar och arbetsförhållanden samt dess inverkan på intervjupersonernas livsvillkor. Exempelvis kan ett drag hos prekära arbetsmarknader, nämligen individualisering av risk (Standing, 2013), förekomma i utsagorna från intervjupersonerna.

3.3 Emotionellt arbete

Vidare används Arlie Russell Hochschilds (2012) teorier om emotionellt arbete på en kompletterande nivå i andra samt sista delen av analysen som berör social kontroll respektive passion och identitet. Med emotionellt arbete avses arbetet med att reglera och hantera sina känslouttryck för att skapa en viss känsla i en mottagare. Hochschilds (2012) studier berör serviceyrken och känsloreglering gentemot kunder. Analysen i denna studie applicerar hennes teorier på känsloreglering som görs av skådespelare i deras arbetssökande, nätverkande och interaktioner med kollegor på arbetsplatsen, exempelvis i hur de döljer känslor av stress eller oro över en prekär arbetssituation till förmån för ett förväntat engagemang inför sin nuvarande arbetsplats.

4. Metod

4.1 Vetenskapsteoretisk hållning

Studien antar en tolkande och socialkonstruktivistisk hållning med fokus på hur informanterna upplever sina arbetsvillkor inom teaterfältet, och använder även kritisk sociologi genom att undersöka hur otrygga arbetsvillkor reproduceras. Individuella upplevelser förstås som formade av sociala strukturer, maktrelationer och individernas egna handlingar (Clark et al., 2021). Materialet analyseras med Bourdieus (1990) teorier kring social reproduktion och sociala fält, Standings (2013) begrepp, prekaritet och Hochschilds (2012) begrepp, emotionellt arbete.

4.2 Val av metod

Författaren använder sig av ett abduktivt förhållningssätt. Teorier om strategier för att hantera prekära arbetsmarknader (Standing, 2013) samt initiala empiriska fynd vid en första pilotintervju om scenkonstbranschen har legat till grund för ämnesval och utformning av intervjufrågor. Förhållningssättet har inte varit uteslutande induktivt, utan har växlat mellan teori och empiri. Reviderad frågeställning och syfte har baserats på intervjuernas innehåll.

Studien ämnar besvara frågeställningen genom att undersöka hur arbetsförhållanden och normer upplevs av skådespelarna. Eftersom detta kräver individens berättelser lämpar sig studiens problemformulering väl för kvalitativ metod. Hur särskilda arbetsförhållanden ter sig för den anställda är svårsmåttbart. Upplevelserna är ofta informella och kontextberoende, samt till viss del internaliserade och emotionella, vilket gör intervjuer lämpliga som insamlingsmetod. Den semistrukturerade intervjumetoden skapar förutsättningar för fördjupade beskrivningar av hur arbetsförhållandena ter sig i praktiken, vilket möjliggör analys av vilka aspekter av arbetet som fungerar som mekanismer för reproduktion av osäkra arbetsförhållanden.

4.3 Urval och avgränsningar

Ett målinriktat urval användes där intervjupersonerna eftersöktes utifrån relevans för frågeställningen, som ursprungligen berörde visstidsanställda och frilansare inom hela teaterbranschen. Deltagarna rekryterades huvudsakligen genom en gatekeeper, en närstående till författaren som kontaktade yrkesaktiva i branschen för att fråga om medverkan. Detta kompletterades med en öppen förfrågan på sociala medier som resulterade i en intressent. När två skådespelare verksamma inom institutionsteater anmälde intresse efter gatekeepers förfrågan gjordes en avgränsning av studien. Frågeställningen justerades till att endast inkludera skådespelare som yrkesgrupp samt institutionsteater som organisatorisk kontext, medan fri teater exkluderades. Den fackliga ombudsmannen rekryterades med hjälp av mejlförfrågan till fackförbundet på nationell nivå, med syfte att komplettera undersökningen av branschens arbetsvillkor med ett fackligt perspektiv.

Att urvalet bygger på en enda gatekeepers förfrågningar kan ge en snedfördelning i urvalet och påverka variationen i materialet negativt. Detta kan ha begränsat studiens överförbarhet. Urvalet kunde ha förbättrats genom fler och mer diversifierade gatekeepers, använt ett tydligare strategiskt urval för att öka variationen eller använt snöbollsurval mer systematiskt för att minska beroendet av den initiala gatekeepern.

Deltagarna är skådespelare i åldrarna 26 till 63, som arbetar eller har arbetat på institutionsteater i Sverige, huvudsakligen som visstidsanställda. För att besvara frågeställningen har sju intervjuer genomförts, varav fem med visstidsanställda eller frilansande skådespelare, en med en tillsvidareanställd skådespelare med fackligt engagemang, och en med en ombudsman på Fackförbundet Scen & Film. Detta var för att förstå fenomenet från flera positioner inom teaterfältet. Både män och kvinnor intervjuades, men majoriteten av deltagarna var kvinnor. Därför ämnar inte studien göra någon jämförelse med avseende på kön. Deltagarna hade olika etnicitet, där några var rasifierade och majoriteten var vita. De hade olika lång utbildning, från ingen relevant utbildning alls till uppemot 9 års relevant utbildning inklusive scenskolan. Angående etableringsgrad var en deltagare nyutexaminerad från scenskola och hade mindre än ett års erfarenhet av yrket, medan en annan informant hade över 30 års erfarenhet. Syftet

med urvalet var att inkludera skådespelare med olika tillgång till kapital inom teaterfältet.

4.4 Datainsamling och genomförande

Intervjuerna följde en semistrukturerad intervjuguide kring teman som arbetsvillkor och anställning, strategier, identitet och kollektiv organisering. Samtidigt antogs ett öppet förhållningssätt inför att intervjuerna skulle kunna få ett annat fokus beroende på vad som efterhand framkom om branschen under samtalen. Valet av semistrukturerad intervju grundade sig i en medvetenhet om att författarens förförståelse om branschens struktur riskerade leda intervjun efter egna fördomar, och därmed missa viktiga aspekter av hur arbetsvillkoren upplevs. Det fanns en vilja att låta intervjupersonen själv beskriva hur arbetssituationen ter sig för dem och vilka konsekvenser det får för dem.

Semistrukturerade intervjuer öppnade upp för jämförbarhet mellan intervjuerna, samtidigt som den mer öppna intervjuguiden gav intervjupersonerna möjlighet att gå på djupet inom de teman som angick dem mest (Clark, et al., 2021: 428).

Forskningsfrågan var till en början ställd kring frågor om kollektiv organisering och huruvida individuella strategier utgjorde hinder eller möjligheter för detta. Tack vare det öppna förhållningssättet upptäcktes tidigt i intervjuerna att detta inte tycktes vara så relevant som initialt antagits. Intervjuguiden reviderades något efter första intervjun för att inkludera två nya frågor och exkludera två som inte ansågs ändamålsenligt formulerade medan. Frågeställningen reviderades slutgiltigt under analysarbetet.

Intervjuerna genomfördes personligen på offentlig plats, förutom intervjun med den tillsvidareanställda som genomfördes på personens arbetsplats, och med den fackliga ombudsmannen vars intervju genomfördes digitalt. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades verbatim. Tiden som var avsatt var 45-60 minuter, men den faktiska tidsåtgången för intervjuerna var minst 60 och som mest 90 minuter per intervju, då flera intervjupersoner utvecklade sina resonemang mer utförligt än planerat.

4.5 Tolkning och analys

Transkriberingarna av intervjuerna kodades med en initial öppen kodning för att inte alltför tidigt i processen låsa materialet till preliminära teorier, och olika delar av intervjuerna gavs en etikett som beskrev kortfattat vad som uttrycktes. Samtliga etiketter för varje intervjuperson skrevs ned och färgkodades enligt kategorier. För varje intervjuperson skrevs en kort sammanfattning av de centrala resonemang som framkommit i deras intervju. Detta synliggjorde ett antal återkommande kategorier såsom passion, otrygghet, svårt att planera sin framtid, att bli sedd som "krånglig", maktskillnad m.fl. Citaten för varje kategori plockades ut ur transkriberingarna och samlades i separata dokument. I den preliminära analysen kunde kopplingar mellan kategorierna göras, som möjliggjorde en sista sortering in i tre övergripande teman som beskrivs nedan i metoden för analys.

Det empiriska materialet från intervjuerna analyserades med hjälp av en tematisk metod och analytisk induktion. Materialet analyserades sekventiellt, och teman och sorteringar förändrades under processens gång (Rennstam & Wästerfors, 2015). Citat som används har redigerats för läsbarhet med bevarande av citatets analytiska betydelse. Som mest har vissa distinkta tidsmarkörer eller platsmarkörer bytts ut för att öka försäkringen om deltagarnas anonymitet, och som minst har tvekljud och utfyllnadsljud redigerats bort. Analysen är uppdelad i excerpt-commentary units (Rennstam & Wästerfors, 2015: 51) och följer en struktur med tre centrala teman: strukturell otrygghet, social kontroll, passion och identitet. Detta är för att tydliggöra vilka mekanismer för reproduktion som identifierats i materialet.

4.6 Etiska överväganden

4.6.1 Kontinuerligt informerat samtycke

Vetenskapsrådets (2024) forskningsetiska principer gällande information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande av material har legat till grund för utformningen av studien. Intervjupersonerna informerades både på förhand och innan intervjun påbörjades om studiens syfte, deltagandets frivillighet, konfidentialitet, intervjuernas genomförande, säker dataförvaring och hantering av personuppgifter, samt deras

möjlighet att avbryta sin medverkan utan att uppge anledning. Med anledning av de eventuellt känsliga uppgifter som kunde framkomma i intervjun erbjöds intervjupersonerna att läsa igenom sin egen transkribering och komma med synpunkter på om något skulle raderas eller ej användas i uppsatsen.

4.6.2 Anonymisering och känsliga uppgifter

De transkriberade intervjuerna avidentifierades genom att ta bort namn på personer, städer och arbetsplatser. I vissa fall ändrades mindre personuppgifter och indirekta identifierare såsom könsmarkörer, temporala eller kontextuella detaljer, exempelvis könsbestämd benämning på barn till "mitt barn". Revideringarna gjordes med noggrann avvägning för att inte förändra det meningsbärande innehållet i utsagan, men i syfte att skydda intervjupersonernas anonymitet och förhindra bakvägsidentifiering.

Anledningen till detta var att vissa av intervjuguidens frågor innebar en risk att beröra känslig information, såsom negativa åsikter om arbetsplatser eller dess ledning.

Branschen är liten och särskilt visstidsanställda och frilansare upplever att gott rykte har stor betydelse för framtida arbetsmöjligheter. Flera av intervjupersonerna önskade ytterligare bekräftelse på att de verkligen var anonyma.

4.6.3 Dataförvaring

Uppsatsen skrevs på molntjänsten Google Docs med de avidentifierade citat som valts ut, men inga inspelningar eller transkriberingar förvarades i denna molntjänst utan de förvarades separat på en offline hårddisk. Inspelade intervjuer förvarades på lösenordsskyddad mobiltelefon och transkriberade intervjuer förvarades på lösenordsskyddad dator. Samtliga material raderas efter examination av uppsatsen. Filen med transkriberingen som skickades till intervjupersonerna krypterades och det unika lösenordet till den krypterade filen skickades via en annan kanal än själva filen. Intervjupersonerna uppmanades att radera mejlet och filen efter genomläsning.

4.6.4 Positionalitet och trovärdighet

Författaren skriver å ena sidan med perspektivet av en outsider, och förståelsen av branschen bygger i stort på intervjupersonernas subjektiva åsikter och upplevelser som framkommit i intervjuerna. Å andra sidan, eftersom författaren har vänner som arbetar med teater så har deras erfarenheter gett en förförståelse av branschen. Denna information lade grunden för intresset för de sociala processer som genomsyrar teaterfältet och väckte idén till studien, men har även en inverkan på val av frågor och analysen av det empiriska materialet. Analysens indelningar i kapitel ska även förstås som konstruerade av författaren och påverkas av dennes positionalitet och egna åsikter om fältet som formats under skrivprocessen.

Författaren hade gatekeepern som gemensam bekant med samtliga intervjupersoner förutom en av de visstidsanställda och den fackliga ombudsmannen. Gatekeepern står närmare konstnärlig ledning än intervjupersonerna, och därmed går det inte att bortse från risken att författarens relation till gatekeepern kan ha ökat deltagarnas benägenhet att tacka ja till att delta. Detta kan ha påverkat vilka som ställde upp på intervjuerna och anledningarna till varför de valde att ställa upp.

Med hänsyn till vilka material och källor som används bör belysas att bakgrundskapitlet i uppsatsen bygger delvis på material från fackförbund, branschorganisationer och myndigheter. Dessa källor utgör inte vetenskaplig forskning, utan representerar aktörer med egna intressen och positioner inom teaterns fält. Materialet används inte som objektiva beskrivningar av verkligheten, utan som uttryck för hur arbetsmarknadens villkor förstås och diskuteras av aktörer inom branschen.

Trovärdighet eftersträvas genom användning av semistrukturerade, längre intervjuer samt möjliggörandet för intervjupersoner att läsa igenom sin egen transkribering. Den kunde ha förstärkts av uppföljande intervjuer med samma intervjupersoner för att få synpunkter på initiala fynd. Transparens i redogörelsen för metod- och analysprocess ökar pålitlighet, men ytterligare insyn i forskningsprocessen hade kunnat öka pålitligheten. Studiens överförbarhet är begränsad till skådespelaryrket inom svensk institutionsteater, och avser inte statistisk eller generell överförbarhet. Bekräftbarhet har eftersträvat genom reflexivitet kring författarens förförståelse och urvalsprocess (Clark et al., 2021: 363-364).

5. Analys och resultat

I detta kapitel presenteras och analyseras intervjupersonernas upplevelser av arbetsvillkor, arbetskultur och vägar till arbete som skådespelare på institutionsteatrar i Sverige. Analysen visar hur skådespelaryrket präglas av ett spänningsförhållande mellan passion och otrygghet. Arbetet beskrivs som meningsfullt och roligt samtidigt som arbetsvillkoren av flera upplevs som osäkra, vilket gör privatlivet svårplanerat.

Resultaten belyser också hur informella nätverk och risken att bli sedd som "krånglig" påverkar möjligheterna till arbete och handlingsutrymme inom fältet. Samtidigt vittnar empirin om en stark solidaritet mellan kollegor. Osäkerheten beskrivs av flera intervjupersoner som ett strukturellt problem kopplat till kulturpolitik och teatrarnas ekonomi snarare än som ett resultat av exempelvis konkurrens mellan kollegor eller individuella strategier. Materialet visar hur olika sociala, individuella och strukturella mekanismer samverkar i reproduktionen av prekära arbetsvillkor inom institutionsteatern i Sverige.

Flera identifierade arbetsförhållanden för skådespelare har en inverkan på varandra, såsom beroendet av nätverk på tendensen till tystnadskultur. Arbetsförhållandena samverkar för att bilda mekanismer för reproduktion, men delas i följande analys in i tre kapitel som behandlar strukturell otrygghet, social kontroll samt passion och identitet.

5.1 Strukturell otrygghet (fältets villkor)

5.1.1 Tidsbegränsade kontrakt och logistiskt pussel

Intervjupersonerna beskriver ett arbetsliv präglad av tidsbegränsade kontrakt, glapp mellan anställningar och en svårighet att planera sin framtid, vilket skapar stress och ett logistiskt pussel. Flera av intervjupersonerna har kompletterande försörjning i form av A-kassa eller "brödjobb", det vill säga arbete utanför scenen som i många fall ger tryggare inkomst. Maria beskriver vad hon sa till sin arbetsgivare när hon behövde tacka nej till teaterjobb:

‘jag är jätterädd nu för att jag om jag tackar nej här nu och inte löser det att ni kommer tänka att jag är en sån som man inte kan höra av sig till, för att jag är krånglig, för att jag också måste ha TV-branschen som ett möjligt alternativ’

Maria beskriver att beslut måste fattas med kort varsel när möjligheter för inbrott på grund av sjukdom eller vikariat uppenbarar sig. För ett kortare pjäskontrakt upplevs en förväntning på att vara tillgänglig alla veckor och kunna tacka ja direkt, annars “går man vidare snabbt”. Samtidigt behöver hon hålla sin TV-karriär vid liv, vilket skapar ett ständigt krav på tillgänglighet som påverkar vardag och relationer.

Anna beskriver hur det tycks vara satt i system att teatrarna som återanställer skådespelare trots allt anställer så att långa glapp om flera månader uppstår mellan uppdragen:

Teatrar har en [grej] att ibland så kan dom ge såhär, jag slutar ett kontrakt och så börjar det efter sommaren så dom slipper betala semester, och det är liksom en classic grej.

Trots utbildning eller erfarenhet beskriver både Anna och Maria hur osäkerheten riskerar att kvarstå genom hela yrkeslivet. Samtidigt som de förväntas vara tillgängliga för framtida uppdrag behöver de säkra sin försörjning under perioder utan skådespelarjobb.

Att gå på A-kassa i perioder, något som nyexade Diana utgår från att hon kommer göra under sin karriär, riskerar en byråkratisk krock med brödjobben. Anna beskriver hur hon inte kan tacka ja till enstaka erbjudanden som inläsare av ljudböcker när hon planerat att försörja sig på A-kassa innan nästa teateruppdrag, vilket kräver ekonomisk framförhållning inför framtida perioder utan anställning:

Innan jag var på A-kassa första gången var jag ganska orolig, hur mycket kommer det bli, kommer det bli strul för att jag också gör röstjobb och fakturerar via [egenanställningsföretag]. Man hör liksom skräckhistorier att då blir det knas med A-kassan och sådär.

Teaterns sätt att organisera visstidsanställningar illustrerar prekära arbetsförhållanden och individualisering av ansvar (Standing, 2013). Skådespelarna förväntas själva ansvara för de ekonomiska konsekvenserna av återkommande glapp mellan kontrakt,

medan osäkerheten legitimeras av hänvisningar till konstnärliga val och produktionens behov. Anna har lyckats planera sin period av A-kassa och tagit extrajobb tiden innan för att spara inför den förväntade tiden av “obetald tjänstledighet” (Standing, 2013), men för andra riskerar teaterns anställningsmodell med kortare kontrakt och planerade uppehåll i karriären leda till en svår ekonomisk situation.

Både Maria och Oscar reflekterar över hur deras lön skiljer sig från jämnåriga i andra branscher, något som Maria beskriver kom “som en käftsmäll” när hon blev ensamstående och insåg att “fuck, vad jag ligger efter ekonomiskt”. Aurora jämför med andra yrken:

Vi har ingen karriärstege. I andra branscher, blir du designer, blir du jurist, vad du nu än blir, så finns det ofta gradsystem (...) och en löneutveckling som följer det. Som skådespelare så lever du med samma förutsättningar, villkor och “prospects” alltså framtidsutsikter, när du är 25, som när du är 75.

Den begränsade löneutvecklingen försvårar möjligheten att bygga ekonomiskt kapital, exempelvis genom sparande eller bostadsköp.

5.1.2 Fragmenterat arbetsliv påverkar privatlivet

Att ha ett uppstyckat arbetsliv framställs i intervjuerna som något som följer med yrket. Anna beskriver att hon får överraskade reaktioner när folk hör att hon haft jobb sedan scenskolan, och reflekterar över detta:

Alltså jag känner ju mig själv väldigt lyckligt lottad, för jag vet att det är långt ifrån självklart. Så att jag känner ju så här, wow, jag är en av få liksom. Det är känslan.

Hur intervjupersonerna med kontinuerliga uppdrag ser på sin karriär och vilka reaktioner de får vittnar om hur normerat det är med ett fragmenterat och prekärt arbetsliv för skådespelare.

Flera av de intervjuade beskriver hur privatlivet har blivit lidande av arbetets struktur som försvårar framtidsplanering. Oscar lever i distansförhållande på grund av jobb: “Tänk om jag inte har något sen? Hur länge ska det rulla på? Alltså, såna stresstankar är

det klart man har”. Även Maria ifrågasätter hur mycket “jobbet ska få gå före”. Hon menar att det har “styrt hela hennes liv” och att hon “har missat dop, bröllop, viktiga grejer, varit på väg att missa begravningar”. Efter cirka 20 år i branschen börjar det fragmenterade arbetslivets påverkan på privatlivet få henne att ifrågasätta om hon kan fortsätta som skådespelare.

Att följa jobben dit de för henne, både tidsmässigt och geografiskt, gynnar Marias sociala och ekonomiska kapital inom fältet, men det riskerar att komma på bekostnad av den sociala trygghet som förutsägbarhet i relationer och plats medför, något flera andra informanter berör i sina intervjuer.

Som kontrast ser vi hur livet ter sig för intervjupersonerna de gånger de har haft perioder med längre anställningar, något majoriteten av dem eftersträvar. Anna berättar att hon och hennes sambo kan skaffa katt och behålla sin lägenhet i samband med att hon nu får ett längre kontrakt, medan Maria beskriver hur “livet var så lustfyllt” och att hon kunde “känna sig delaktig i världen” den gång hon hade flera planerade uppdrag direkt efter varandra, som tillsammans sträckte sig över 1,5 år framåt i tiden.

Flera intervjupersoner vittnar om det rikare och tryggare liv som perioder av längre arbetstrygghet ger dem, och exempelvis Anna drömmer om att en dag ha en fast anställning för det privatliv hon föreställer sig att hon då skulle kunna ha. Detta ser hon dock som en omöjlig dröm. Prekariteten i att aldrig helt och hållet ha arbetstrygghet tycks inbäddad i vad som anses normalt i skådespelares arbetsliv.

Intervjuerna visar en återkommande ambivalens där trygg anställning upplevs som både eftersträvansvärd och samtidigt som något som kan hota den konstnärliga friheten, något som överensstämmer med tidigare forskning (Johansson & Sol, 2022). Diana exempelvis säger att hon sett fram emot som hon beskriver det kringdrivande “nomadlivet” som skådespelare och att hon är redo att flytta var som helst för rätt roll. Även Oscar tycker att ett hypotetiskt scenario med majoriteten fastanställda på teatern låter tråkigt: “man kanske skulle bli lite lat?”. Trots att flera önskar sig mer stabilitet och förutsägbarhet jämfört med det fragmenterade arbetsliv som visstidsanställningarna innebär uppskattar de också variationen i yrket och speglar bitvis den nedlåtande fördomen om fasta ensemblers konstnärliga kvalitet.

Stina, som varit fastanställd sedan 90-talet, blir frustrerad av den utbredda föreställningen i branschen om att fasta ensembler är tråkiga och stagnerade. Hon menar att det är i rollarbetet man ska kämpa, inte i sitt privatliv. Att ens familj “bor 50 mil bort” eller att man är ekonomiskt otrygg och osäker på var ens nästa arbete ska komma ifrån, tillför ingenting till arbetet som sker på scenen:

Vi fortsätter gynna den bilden av skådespelare (...) alla vet att dom flesta korttidskontraktare, frilansare, ser på fastanställda som trötta och lite uppgivna. hur kan vi nära det? (...) varför ska det vara negativt för konsten?

Attityden om att frilansare är bättre att arbeta med eller kan bidra till högre konstnärlig nivå än fastanställda är en attityd som flera av de intervjuade antingen själva emulerar eller ifrågasätter som norm i branschen. Detta fenomen kan ses som ytterligare en mekanism som kan bidra till att prekära arbetsvillkor för skådespelare fortsätter legitimeras.

5.1.3 Konkurrensutsatt utbildning som primärt tillträde till fältet

Det framgår tydligt i materialet att utbildning spelar stor roll för skådespelares chanser att lyckas i fältet. De intervjupersoner som hade gått någon av de 3-åriga programmen på landets scenskolor hade även samtliga innan dess gått folkhögskola eller andra utbildningar inom teater eller dans. De flesta hade således över 6 års relevant utbildning. Anna beskriver bakgrunden till varför hon trots 3 års tidigare utbildning och flera års erfarenhet i fältet valde att söka scenskolan efter hennes första kontrakt på institutionsteater tog slut: “många säger såhär “du måste ha gått scenskolan” för att liksom kunna ta dig in i branschen”.

Detta kan ses som ett exempel på hur scenskolan blir som en institution som vaktar vem som är en “riktig skådespelare”, och påvisar hur teatern inte är ett fält som är öppet för alla, trots tidigare utbildning. Scenskolan blir som en form av institutionellt kulturellt kapital, som blir extra viktigt i en bransch där oerhört många vill åt samma arbetsmöjligheter.

Två av de intervjuade hade inte eftergymnasial utbildning kopplat till skådespelaryrket, och upplevde båda två att de fått reaktioner på att de har kunnat arbeta som skådespelare på heltid trots att de inte har gått scenskolan. Aurora berättar:

Jag vet inte alltid varför folk reagerar, det kan vara en stor pott av olika anledningar. Det kan vara saker som avundsjuka, det kan vara saker som misstro, alltså på ens kompetens eller tvivelaktighet över ens kompetens, men reaktioner i alla fall, som var ganska svåra att hantera också, i de första åren.

Utbildningen bidrar till en homogenitet i fältet som i sig också agerar exkluderande. Aurora beskriver från sina egna sökningar till scenskolan att ens relationer eller bakgrund tycks spela stor roll. Förutom förmodad favoritism gentemot sökande med kända föräldrar upplevde Aurora sig även vara den enda med en socioekonomisk och etnisk bakgrund som skilde sig från majoriteten.

Stina, fast anställd och fackligt engagerad, reflekterar över hur scenskolan, trots att den i princip är ett krav från arbetsgivarna, ändå inte leder till jämlika arbetsmöjligheter:

Scenskolorna började liksom för 15 år sen med att göra det möjligt för människor som inte är kritvita att söka (...) men teatrarna i sig är fortfarande vita, cheferna är fortfarande vita, administrationen är vit, teknikerna är vita, så då rekryterar man ju utifrån ett vitt perspektiv.

Detta exempel framträder som hur teatern reproducerar sina sociala strukturer genom rekryteringen, utifrån ett visst habitus som inofficiellt eftersöks i skådespelare i form av etnicitet, klass, samt innehav av socialt och kulturellt kapital. Trots försök från scenskolorna att diversifiera, och ibland uttalat även från teatrarna själva, reproduceras den vita hegemonin i teaterns fält i flera led, genom utbildningens ansökningsprocess och genom teatrarnas rekryteringsprocess. I slutändan sker reproduktionen även genom vad som produceras till följd av vilka som i huvudsak arbetar med teatern, vilka som recenserar i vilka tidningar, och vilka som känner sig välkomna att gå och se produktionerna. I ett bourdieuskt perspektiv framstår detta inte som isolerade processer, utan som ett sammanvävt beroende av legitimitet inom ett relativt slutet fält.

5.2 Social kontroll (*fältets regler*)

5.2.1 Nätverkande avgörande för karriären

Det är verkligen den eviga frågan att såhär “hur får man jobb?” Tror jag alla vi känner.

Samtliga intervjupersoner, inklusive Anna i citatet ovan, beskriver hur informella vägar till jobb genom kontakter eller nätverkande är avgörande för karriären som skådespelare, vilket är förenligt med tidigare forskning (Jaramillo-Vázquez, 2022; Mangset & Hylland, 2014; Sørensen et al., 2024). Oscar beskriver hur hans karriär tog fart efter ett första jobb, som ledde till en informell förmedling av kontakter som ledde till nästa:

Chefen över byggnaden eller vad man ska säga var så här ‘jag tror du skulle passa i det här, jag kopplar ihop dig med regissören så kan ni ses och snacka lite, så ser vi om han diggar dig också’.

Även om arbetsmöjligheterna initialt kom från ansträngning och en lyckad arbetsinsats på scen, så blir det sociala också avgörande för fortsatta jobb. Att ses och “snacka lite” innebär inte en bedömning av scenframträdande, och att få den direkta rekommendationen från “chefen över byggnaden” ger högt socialt kapital och en stark ingång in i nästa arbetsmöjlighet.

Maria säger att det tog lång tid för henne att förstå de oskrivna reglerna i branschen, och hur hon upplevde att hennes försök att “göra allting rätt” med utskick av CV och sökande till auditions inte ledde till jobb. Nu flera år in i branschen tar hon mer direkt kontakt, går på premiärer och mejlar regissörer efteråt och föreslår ett “förutsättningslöst möte”. Maria säger att många duktiga skådespelare faller bort för att de inte orkar mingla och oavbrutet sälja sig själv. Även Aurora säger att hon tror det kvittar om du bara är en duktig skådespelare, ifall du inte samtidigt navigerar “socialiseringsprocessen” kring minglande och nätverkande på rätt sätt:

Kontakter är A och O. A och O. (...) till skillnad från andra discipliner och andra branscher så kan vi komma oerhört långt som skådespelare baserat på vilka vi känner. Det är verkligen min slutsats.

Aurora och Maria beskriver något som kan vara en effekt av att branschen är väldigt liten och att den är väldigt konkurrensutsatt med många på kö till de jobbchanser som finns. Om utbildning är vägen in i fältet, så är nätverk det som ger överlevnad i fältet genom socialt kapital snarare än formella vägar till arbete. Detta i kombination leder till att vad de med mer makt som teaterchefer och regissörer i branschen tänker om skådespelaren kan hjälpa dennes position i fältet oerhört mycket. Som nästkommande kapitel om tystnadskultur ska visa riskerar det även att stjälpa.

Detta kan ses som ett exempel på fältets oskrivna regler. Om de inte följs genom att endast söka jobb på formell väg utan att komplettera detta med nätverkande, riskerar individen att förlora status, handlingsutrymme och reella arbetsmöjligheter inom fältet. Ju bättre socialt kapital du har i fältet, desto fler chanser till symboliskt och ekonomiskt kapital i form av arbetschanser och efterföljande meriter.

Flera av intervjupersonerna beskriver hur de märker av kravet på nätverkande i informella kontexter där de exempelvis varit publik på någon annans premiär eller gått på en after-work. De flesta beskriver att de inte tycker om det eller att "det är det sämsta" med yrket. Anna säger att det går emot hur hon är som person, men att det bara är så branschen fungerar:

Amen, jag har liksom aldrig varit såhär mingelperson. Alltså det är det värsta jag vet, och det är många i branschen med mig som tycker att det är det värsta.

Utsagorna kan förstås som exempel på emotionellt arbete, där de egentliga känslorna som kommer från att vara obekväma i situationen behöver döljas och en annan känsla och personlighet visas upp - den entusiastiska och drivna mingelpersonligheten med stort teaterengagemang. Flera av intervjupersonerna beskriver hur de måste peppa sig själva innan de går fram till regissörer eller teaterchefer för att presentera sig, och hur motigt det kan kännas de gånger de har en dålig dag eller inte orkar göra det emotionella arbetet som krävs för att motivera sig själva att gå fram och sälja in sig.

Utifrån ett Bourdieuskt perspektiv kan det även ses som att rätt habitus blir en form av kapital i fältet. Har du rätt personlighet och inställning till det inofficiella sättet att få jobb, genom upprätthållande och sökande av kontakter, så ökar dina chanser till en bättre position i fältet. Som Diana säger "lite pinsamt känns det, men det får man tugga i

sig, annars får man inga jobb”. Det visar också på en maktasymmetri där skådespelarna blir beroende av ett gott rykte och vad andra med mer makt i branschen och tillsättningar av personal tycker om dem. Om vad en regissör eller teaterchef tycker om din sociala förmåga spelar stor roll, blir det desto viktigare att hålla dig på god fot med rätt personer.

5.2.2 Tystnadskultur och risken med att bli sedd som “krånglig”

Flera av de intervjuade beskriver en osäkerhet kring att uttrycka kritik på sina arbetsplatser, trots uppfyllda krav i alla andra aspekter av arbetet man kontrakterats för. Riskerna förenade med att uppfattas som “krånglig” beskrivs som en etablerad rädsla bland många frilansare och visstidsanställda, och en av de intervjuade hävdar att tystnadskultur är “status quo” i branschen. Att vara “krånglig” kan enligt intervjupersonerna vara att ifrågasätta konstnärliga val, säga ifrån om arbetsvillkor eller peka ut brister i arbetsmiljö. Kombinationen av korta kontrakt och beroendeställning till personer i maktställning är mekanismer som förstärker varandra och bidrar till att skapa en tystnadskultur där visstidsanställda drar sig för att säga ifrån om oegentligheter på arbetsplatsen.

Detta tycks vara beroende av arbetsplats och position i det sociala fältet man befinner sig i. Om man har högre socialt kapital i form av goda kontaktnät, symboliskt kapital i form av en bra resumé, eller helt enkelt har ett tryggare långt kontrakt, uppfattas inte riskerna som lika stora. Oscar, som för närvarande är anställd på ett flerårskontrakt, säger att han tycker det tas emot väl när synpunkter framförs om pågående arbete. Anna, mer nyligen utexaminerad, har också lyft synpunkter om produktionen eller exempelvis sexism i rolltolkningar, men beskriver ändå att rädslan finns där hos henne och andra visstidsanställda när de tar upp sådana frågor med ledning eller andra med mer makt i fältet än dem själva:

Det har också varit läskigt, för att man inte vill vara problematisk eller vill inte vara krånglig eller jobbig, man vill vara en enkel person så att man får jobb igen, och det är alltid det som står i vägen.

Vikten av socialt kapital är avgörande för skådespelarna, och att säga ifrån riskerar detta kapital. Det emotionella arbetet i att presentera sig själv som lätthanterlig, lojal och vänlig mot rätt personer är något som ligger i linje med tidigare forskning på området (Kleppe, 2017). Detta leder till en självreglerande loop där skådespelarna disciplinerar och tystar sig själva som en överlevnadsstrategi i fältet, och tystar sig själva olika mycket beroende på faktorer som kön och mängd kapital i fältet. Den fackliga ombudsmannen bekräftar:

Är du etablerad gammal räv i branschen med ganska tryggt, långt kontrakt, du är trygg i dig själv, du vet ditt värde, ja då är det mycket lättare att säga ifrån, mot om du är såhär nybakad och väldigt väldigt tacksam över att ha fått ett jobb.

Detta illustrerar att om man har en stark position i fältet med stor mängd symboliskt kapital i form av status eller kändisskap så ökar ens handlingsutrymme samt ens möjlighet att säga ifrån om arbetsmiljö eller tycka till om det konstnärliga.

En av de intervjuade beskriver hur de sociala konsekvenserna hon led av att gå samman med kollegor för en löneförhandling, trots positivt utfall, ledde till att hon inte kommer göra om det.

Hen fick mig att inse att det kostar för mycket. Och jag har alltid varit en person som liksom har haft ganska mycket ryggrad skulle jag säga, men hen gjorde att (...) jag kommer välja mina strider. Och jag har väldigt svårt att lita på personer efter det.

Kollektiva handlingar för förbättring av arbetsvillkor, trots synlig facklig lokalavdelning och uppmuntran att delta i exempelvis arbetsmiljöarbete, riskerar enligt intervjupersonerna att få negativa sociala konsekvenser eller färre framtida arbetsmöjligheter. När detta adderas till redan prekära arbetsförhållanden på strukturell nivå blir tystnadskulturen i branschen en naturlig följd.

Anna upplever stark solidaritet från fastanställda skådespelarkollegor när det kommer till arbetsmiljö och villkor, som har sagt till henne att "säg till oss så kan vi ta den fighten, så behöver inte ni ta", även om hon själv reflekterar över hur reell risken är. Detta vittnar om att även de med tryggare kontrakt känner väl till riskerna med att bli sedd som krånglig som frilansare.

Att inte veta rationellt hur reell risken är men ändå agera instinktivt utifrån den visar på ett habitus där man anpassat sig till fältets logik och informella regler. Att den tillvidareanställda inte löper samma risk i och med sitt trygga kontrakt bekräftas av Stina, och medan de visstidsanställda säkerställer att de verkligen är anonyma, är hon, den fast anställda, den enda som föreslår att ta intervjun på sin arbetsplats. Detta illustrerar hur anställningsformen kan förstärka tystnadskulturen, där fler visstidsanställda på en arbetsplats innebär färre som vågar föra fram klagomål eller synpunkter.

Stina menar att det i teorin inte borde vara svårt att få jobb igen om man uppfyller kraven, men bekräftar samtidigt att det finns reella risker med att säga ifrån, särskilt för de med korta kontrakt. Som tillsvidareanställd kan hon riskera att bli sedd som arg eller ha invändningar, eftersom hon kan "återuppfinna sig själv", något hon ställer i kontrast till visstidsanställda som den korta tiden de är där inte kan riskera att framstå som krångliga, exempelvis genom att ha "konstnärlig och kroppslig integritet". Mer trygghet leder till mer kapital och ökat handlingsutrymme, medan otryggheten med visstidsanställning innebär ett asymmetriskt beroende av personer med makt i fältet som leder till mer tystnad.

5.2.3 Aspirerande acceptans av dåliga villkor

Flera reflekterar över hur konsten att hålla tyst vid rätt tillfälle, och inte ta upp saker som är i gråzonen, kan löna sig genom fler arbetsmöjligheter längre fram, eller att bli sedd som smidig och lätt att arbeta med:

‘kan du ha dina egna byxor?’ Ja... såhär, det vill jag egentligen inte, men (...) man helt enkelt låter det kosta lite just nu men får utdelning sen.

Att acceptera sådana saker som att tvätta sin egen kostym eller resa utan ersättning fast arbetsplatsen egentligen ska stå för det med syfte att få utdelning senare är något som Maria reflekterar över som smarta drag i en karriär som skådespelare. Hon beskriver kollegor som hon tycker har gått från "klarhet till klarhet" i sin karriär, och beskriver hur de gör just detta:

Jag ser det lite som att (...) dom investerar på börsen, (...) och då kan det vara så här 'just nu plockar jag inte ut det här och det här', eller 'jag säger ja till det här och det här', eller 'jag backar i det här och det här', för att det kommer ge mig utdelning om två år.

Tystnad kan ses som en strategisk investering i karriären och ett framtida kapital i fältet premieras över nuvarande brister i arbetsvillkor. Att synbart villigt göra saker som ligger i gråzonen utanför ens kontrakt kräver av personen att undanhålla sina egentliga känslor av orättvisa och frustration till förmån för att skapa en känsla i mottagaren av att man är enkel och smidig att ha att göra med, vilket kan tolkas som exempel på emotionellt arbete.

Anna har hittills inte tagit upp frågor kring arbetsvillkor, tider, löner, och tycker att det trots allt har känts okej, medveten om att det också kommer lugnare perioder med minskad arbetsbörda ibland. Hon lyfter också att hon trots en känsla av "rätt ska vara rätt", ändå tycker att mindre övertramp kan ta mycket energi att slåss för, till exempel vid ett tillfälle då utbetalning för en mindre mängd obekväm arbetstid missades:

Vi kan ju nämna det här, men vi behöver kanske inte ta till världens fight, och om dom argumenterar emot, okej, då kanske vi bara ska ge upp, för hur mycket... eller liksom, men också säga att nästa gång, då, alltså så har vi i alla fall markerat.

Detta synliggör strategier inom fältet, där protest inte uteblir men tar formen av små, kalkylerade handlingar där risken ständigt vägs in. Detta syns i hur visstidsanställda, vilket Maria, Anna och Stina bekräftar, förlitar sig på kollegor med tryggare kontrakt för att föra fram klagomål och därigenom undvika personlig risk för förlorade arbetsmöjligheter eller försämring av rykte i branschen.

Genom analysen kan vi se hur aktörer internaliserar fältets logik och anpassar sitt beteende för att skydda och ackumulera kapital inom ett osäkert fält. Både externt där dåligt rykte genom att vara "krånglig" kan leda till negativa konsekvenser, men även internt genom att aktörer självdisciplinerar sig och reglerar känslor i sin navigering av fältet, för att inte riskera det kapital de byggt upp ditintills. Detta fungerar som en av flera mekanismer för reproduktion, både av fältets logik och av fältets prekära villkor.

5.3 *Passion och identitet (habitus)*

5.3.1 Passion som legitimerar otrygghet

De flesta av de intervjuade beskriver hur de velat bli skådespelare redan från ung ålder och bland annat Oscar använder ordet “drömjobb” när han pratar om sitt yrke:

‘Vad vill du bli när du blir stor?’, då stod det så här ‘dansare, skådespelare eller popstjärna’.

Att uppnå barndomens drömyrke är få förunnat, och att vara en av några lyckligt lottade som kan försörja sig som skådespelare på heltid kan bidra till acceptansen av ett prekärt arbetsliv eller att arbeta på en annan ort än där man har sina närmaste.

Flera av de intervjuade berättar även att de “brinner för teater” eller “älskar sin konstform”. Aurora tycker att engagemanget för yrket i princip är ett måste för att orka med arbetet, förutom ekonomiskt kapital. På frågan om vad hon har gemensamt med sina kollegor svarar hon:

Jag tänker det måste väl vara intresset för scenkonsten, för har man inte det så är det otroligt dumt att gå in i den här branschen, för du kommer inte få ett tack, på något sätt. Du får ingen belöning.

Detta illustrerar en vetskap om de prekära arbetsförhållanden som skådespelaryrket trots allt innebär. Utan ett starkt engagemang för teater och kärlek till yrket är branschen ansträngande att stå ut med och, menar Aurora, leder inte till andra vinster i form av exempelvis ekonomiskt kapital. Hon uttrycker också hennes åsikt att det är ett yrke av “total undergivenhet”, där det är svårt att påverka allt från budget till konstnärliga val.

Att känna ett stort engagemang och en passion för teater tycks också inbyggt i förväntningarna på skådespelare. Detta gäller även de som bara arbetar en kortare tid på en specifik teater, något som kan leda till frustration när engagemanget inte ges tillbaka i gengäld. Maria, som har lång erfarenhet av frilansande och kortare kontrakt, berättar:

Låt säga att du är på liksom, jag vet inte hur många teatrar, men att tycka att varje teater, varenda pjäs är lika jävla intressant och viktig och man liksom

brinner för teatern (...) Jag ska investera så mycket i den här arbetsplatsen som jag ska vara på i tre månader. Men vad investerar den i mig?

Här framkommer det emotionella arbete som krävs av skådespelare för att uppvisa en viss nivå av engagemang för teatern, även när kortvarigheten i kontrakten och osäkerheten i tillvaron påverkar deras mående och relationer negativt. Det tycks finnas en informell förväntan på att man som skådespelare ska brinna för scenkonsten. Detta utgör inte ett drag som blir en potentiell fördel gentemot andra sökande, enligt Diana, utan alla sökande och anställda förväntas ha åtminstone det.

Anna svarar på frågan om varför hon får höra reaktioner som tyder på att folk hon möter inte verkar tycka att skådespelandet är "ett riktigt jobb", och förklarar det med att så mycket som hon tycker om sitt arbete stämmer det inte överens med gemene mans bild av vad eller hur ett jobb är. Även Aurora uttrycker en syn på skådespelare förmodade inställning till jobbet som hon också kan erfara på sin arbetsplats:

Det finns en förväntning på att skådespelare alltid i princip ska ha kul. (...) får man frågan 'är det kul?' och så säger man 'nä, det är det inte faktiskt'. Då, det kan bli ett sånt what the fuck-moment (...) folk tror att vi är så här teletubbies i bullerbyn som älsk..., som har så jävla kul, förstår du vad du menar?

Detta vittnar om att det finns en normerad bild av skådespelaren som en person som älskar sitt jobb, har roligt och konstant känner en passion och drivkraft för teater. Som utsagorna i intervjuerna visar är det inte bara något som upplevs utifrån, utan är även kombinerat med några av skådespelarnas egna upplevelser av tacksamhet och att vara en av ett fåtal "lyckligt lottade" som får arbeta med det de älskar. Även detta fungerar som en mekanism som kan legitimera osäkerhet och reproducera osäkerhet.

Passionen och drivkraften att få arbeta med något man älskar beskrivs även explicit av vissa som en kompensation för de i många fall osäkra arbetsförhållanden som kommer med yrket:

Det är ju det jag har drömt om, så att det absolut gör att jag inte tänker på att jag inte tjänar asfeta pengar.

Om du har uppnått ditt drömyrke och älskar ditt arbete finns det risk att det agerar som en kompensation för utebliven arbetstrygghet, löneutveckling och frihet att uttrycka sig

på arbetsplatsen. Passionen för och identifikationen med yrket är en stark faktor i varför osäkerheten reproduceras, eftersom det som riskeras om man inte följer fältets logik av nätverkande och tystnadskultur inte bara är olika former av kapital, utan även en del av ens habitus och ens identitet. Detta stödjer fynd från tidigare forskning angående hur konstrueringen av skådespelaryrket som “kall” legitimerar prekära arbetsvillkor (Cinque et al., 2021).

Skådespelaryrket verkar under en motsättning vad gäller deras status och kapital i samhället. Å ena sidan, beskriver intervjupersonerna hur de får reaktioner på deras yrke som “coolt” och “häftigt”, och det finns absolut en hög status associerad med att arbeta med att stå på scen och potentiellt bli ett namn som många känner igen. Å andra sidan möter intervjupersonerna flera reaktioner som tyder på att deras yrke inte riktigt erkänns som “ett riktigt jobb”, där personer från allmänheten som de möter tycker att de verkar ha “ett roligt sommarjobb” eller frågar “vad de gör egentligen”, vilket deras “riktiga” jobb vid sidan av skådespelandet är. Det leder till en dualitet i kapitalbegreppet. Utåt sett, utanför deras fält, har de både högt symboliskt kapital och lågt på samma gång. Endast stor framgång inom yrket, medverkan i film eller erhållande av kändisskap ger betydande symboliskt kapital utanför teaterns fält.

I slutändan beskriver nästan alla intervjupersoner hur de älskar sitt arbete, och det framgår tydligt att de är beredda att både kämpa hårt för att lyckas, men även “tugga i sig” skeva maktstrukturer, ständigt nätverkande och informella förväntningar på engagemang och intresse för arbetsplatsen.

5.3.2 Skådespelare som del av identiteten

Flera av de intervjuade uttrycker hur skådespelandet hänger ihop med deras identitet eller hur de är som person, vilket även har uppmärksammats i tidigare forskning om skådespelare och identitet (Iorgovan-Georgescu, 2025). Maria beskriver hur det “lirar väldigt bra med hur jag är som person” och har också ägnat sig professionellt åt yrket sedan barnsben medan Oscar säger att han “passar ingen annanstans”. En av de mer nyligen utexaminerade, Diana, beskriver hur hon upplever att skådespelandet som en stor del av hennes person:

Den finaste komplimangen man kan ge mig, det är att man tycker att jag är en bra skådespelare, det är det jag hands-down blir gladast för. (...) det ligger ju väldigt nära min identitet. (...) att säga 'hej jag är Diana och jag är skådespelare'. Jag är det. Det är min titel, min yrkestitel. Jag är skådespelare. Jag är inget annat. Jag kan ha andra jobb, men jag är skådespelare.

Att identifiera starkt med yrket och samtidigt känna en tacksamhet och att det är en ynnest att få arbeta med det är något som påverkar vilka risker man är benägen att ta som visstidsanställd i en projektorienterad bransch med hög konkurrens. När det som står på spel är ett drömyrke man identifierar starkt med och känner ett starkt engagemang för så blir benägenheten att acceptera osäkerhet eller låta bli att tala ut om oegentligheter större.

Andra, som Aurora, har inte gett sig in i branschen av samma anledningar och uttrycker att hon är redo att lämna branschen eller omforma sin relation till den, att en "väldigt stor del av mitt liv idag är en del där jag inte är skådespelare". Hon ser inte skådespelandet som sitt kall utan har lockats till yrket senare i livet med ingången genom politisk teater och teater som effektiv form för demokratiska samtal. Hon är också den av de intervjuade som mest öppet har ifrågasatt sina arbetsvillkor och den rasism hon utsatts för i sin yrkesroll. Hon är också den enda som säger sig vara redo att lämna yrket om hennes integritet står på spel.

5.3.3 Rasifiering och positionering i teaterfältet

Aurora som upplevt kränkande särbehandling och att bli typecastad för roller på grund av sin hudfärg beskriver hur olikheterna mellan henne, branschen och kollegorna fått henne att överväga om hon måste omvärdera sin relation till branschen och yrket, trots en etablerad position med långtidskontrakt på 5 år:

Jag är inte säker på om jag fixar det rent mentalt, olikheterna mellan mig och denna väldigt väldigt lilla värld.

Hon känner till flera fall där rasifierade kollegor lämnat branschen, och förklarar det med att "den mentala påfrestningen som blir i det där, att vara icke-vit i vår bransch, (...)

det kommer till ett stopp”. Aurora berättar om hennes upplevelse att inte få agera som ett subjekt på samma villkor som sina vita medspelare på scen, utan snarare blir en representant för något, exempelvis teaterns försök att diversifiera:

Det som gör att jag behöver fylla denna uppgiften är hur jag ser ut. (...) Jag jobbade inte under samma villkor i min roll som skådespelare som mina vita medspelare. Så är det inte. Utan min hudfärg blir central.

Aurora beskriver att kollegor är sympatiska i frågorna kring kränkande särbehandling, men att den stöttningen sällan sträcker sig till “praktiskt eller konstruktivt”, vilket både kan förklaras av brist på förståelse från vita av rasifierades upplevelser, men även av den tystnadskultur som redogjorts för i tidigare kapitel. Trots det ekonomiska och symboliska kapital som Aurora besitter i form av en ovanligt lyckad karriär och flerårigt kontrakt på institution är teaterfältet långt ifrån jämlikt eller neutralt, vilket blivit kännbart för henne. Det framgår tydligt att rasifiering påverkar hur man tolkas i fältet, och på vilka villkor man får utföra sitt arbete.

Aurora säger explicit att tryggheten i anställningsformen har bidragit till att hon vågat tala ut och bevara sin integritet i frågorna om typecasting och kränkande särbehandling. Hon menar dock att oron finns där för att det faktum att det kan komma att påverka hennes rykte och framtida chanser till jobb “helt baserat på faktumet att man faktiskt tänker fritt kring saker och ting”. I slutändan landar hon dock i att det inte längre finns en rädsla. Om hennes val att närma sig projekten utifrån vad hon tycker känns rätt kostar henne relationen till branschen är hon redo att acceptera det:

A: Varför jag håller fast så starkt vid den här, att bevara min integritet, det är för att i min drömvärld, och som jag ser på det, så är det vad vi ska [göra] i denna miljö.

I: Är det viktigare för dig att bevara din integritet än att stanna i branschen?

A: Det är precis så det är. Det är precis så det är.

Passionen för konstformen och identifieringen med yrkesrollen tycks vara en mekanism som gör att man är mer benägen att acceptera osäkerhet i arbetslivet, och eventuellt även mindre benägen att tala ut om oegentligheter eftersom det är ett drömyrke få förunnat att få arbeta med som riskeras i processen. Passion och identifikation fungerar

här som något som binder aktörerna till fältet och får dem att acceptera fältets regler, men detta band fungerar olika beroende på om ens kropp och habitus erkänns inom fältets normer. När identifieringen med rollen som skådespelare inte är lika stark, eller att demografin i teaterbranschen krockar med ens egen på ett sätt som leder till kränkande särbehandling såsom det gör för Aurora, tycks inte bandet till yrket bli lika starkt. Hon är redo att offra vad många anser vara ett drömyrke för att bevara sin integritet, och är inte längre rädd att kritisera branschen.

7. Avslutande reflektion

Syftet med studien var att undersöka hur visstidsanställda skådespelare upplever och navigerar yrkets särskilda arbetsförhållanden vid institutionsteatrar, samt vilka mekanismer som samverkar för att reproducera dessa arbetsförhållanden och villkor.

Studiens resultat besvarar frågeställningarna om vilka särskilda arbetsförhållanden som existerar för visstidsanställda skådespelare genom att belysa strukturell otrygghet, sociala kontrollmekanismer och en förväntan på stort engagemang för yrket, något som kopplas till tidigare forskning på området. Arbetsförhållandena utgörs av tidsbegränsade eller korta kontrakt, längre perioder utan arbete, brist på löneutveckling och ett fragmenterat yrkesliv. Ett beroende av nätverkande och en prevalens av tystnadskultur gör att det finns en rädsla att bli sedd som krånglig, samt strategisk acceptans av dåliga villkor med hopp om framtida utdelning. Slutligen framkom passion och identifikation som legitimering av prekära arbetsförhållanden, och annorlunda arbetsförhållanden beroende på exempelvis etnicitet och etableringsgrad. Detta illustrerar en prekär men passionerad arbetstillvaro för skådespelare, där osäkerheten i anställningar och på arbetsplatsen ses som priset för förmånen att få arbeta med något man älskar. Skådespelarna i studien har aktivt valt och arbetat hårt för att få ägna sig åt yrket, väl medvetna om riskerna och otryggheten i branschen.

Vissa av dessa särskilda arbetsförhållanden svarar också på vilka mekanismer som bidrar till att arbetsförhållandena reproduceras. Förutom social kontroll och strukturell otrygghet utgör även nedskärningar i kulturens offentliga anslag ett hinder för eventuell förändring av branschens utbredda prekaritet. Det normerade narrativet om fastanställda som sämre eller tråkigare att arbeta med kan också ses som en mekanism för reproduktion av osäkra arbetsvillkor. Detta narrativ upprätthålls även av de visstidsanställda skådespelarna själva. Skådespelarnas egna acceptans av dåliga villkor som priset för att få arbeta med ett eftertraktat drömyrke utgör även den en mekanism för reproduktion. Det är dock viktigt att framhålla att ansvaret för att bryta den institutionaliserade normaliseringen av prekära arbetsvillkor för skådespelare knappast vilar på deras egna axlar.

Bourdieu's begrepp om fält och kapital har varit användbara för att förstå hur informella nätverk, rykte och social position påverkar skådespelares handlingsutrymme inom institutionsteatern, och lyfta frågan från ett individuellt problem till ett som berör och påverkas av hela teaterfältet. Teorier om prekaritet och emotionellt arbete har bidragit till en analys av hur osäkerhet och självreglering av känslor normaliseras inom yrket och påverkar skådespelarna negativt.

Ansatsen att strukturera analysen i tydliga kapitel förtar till viss del den nivå av sammanvävd interaktion mellan de olika aspekterna av skådespelarnas arbetsliv. De korta kontrakten och tillfälliga anställningsformerna bidrar till att beroendet av nätverk blir desto större, vilket i sin tur samverkar med tendenserna till tystnadskultur och rädslan att bli sedd som krånglig. Som fond till hela problematiken ligger teaternas ekonomi och nedskärningarna i offentlig finansiering, vilket kan bidra till anställningslogiker som nedsmalning av fasta ensembler och systematisk förläggning av skådespelares anställningar så att glapp om flera månader skapas.

Nya forskningsfrågor som väckts genom undersökningen men inte undersökts på djupet i denna studie är framförallt hur rasifierade skådespelare upplever branschen och arbetsförhållandena. I denna studie var det bara en intervjuperson som uttalade sig om sin egen upplevelse av rasism och kränkande särbehandling, men även den tillsvidareanställda gav sin åsikt om vithetsnormen i branschen. Här tycks finnas en mångfacetterad problematik kopplad både till normer i teatern, lyckade och misslyckade försök från branschen att diversifiera samt hur allt detta upplevs av rasifierade skådespelare - både i tillgången till fältet genom ansökan till utbildning, men även som yrkesaktiv i olika etableringsgrad i fältet.

Studiens kvalitativa ansats och begränsade urval innebär att resultaten inte kan generaliseras till hela teaterbranschen eller alla skådespelares erfarenheter. Intervjuerna möjliggör dock en fördjupad förståelse för hur arbetsvillkor upplevs och hanteras inom institutionsteatern i Sverige. Flera av de teman som framträtt i materialet överensstämmer även med den tidigare forskning om kulturarbete och prekaritet som presenterats vilket stärker studiens relevans.

Mycket talar för att fasta ensembler utgör en viktig del av institutionsteaterns organisation, inte bara för att kunna följa och arbeta med en teaters resa mot en

konstnärlig vision. Tillsvidareanställning visas ge ett större handlingsutrymme att bryta tystnadskultur och engagera sig fackligt, samt att på ett individuellt plan få en ökad möjlighet att planera sitt privatliv och få tillgång till sociala skyddsnät. De fasta ensemblernas roll i att vakta en transparent och rättvis arbetskultur, genom att solidariskt ställa upp för visstidsanställda i arbetsrättsliga frågor, var också ett intressant fynd i studien.

Slutsatsen är att teatern som fält fortsatt innehåller stor problematik av prekaritet, tystnadskultur, homogenitet, rasism och exkluderande strukturer. Detta är särskilt relevant eftersom offentligt finansierad institutionsteater är den som i första hand bär ett ansvar att producera en teater som ska vara öppen och välkomnande för alla i samhället, både som arbetsplats och producent av kultur. Teatern är därför ett intressant fält för framtida sociologiska studier. Det är en lång väg kvar för teatern som bransch att motarbeta ojämlika och prekära arbetsförhållanden för alla dessa skådespelare som älskar sitt arbete och är beredda att offra mycket för att få ägna sig åt det.

Föreställningen om skådespelaryrket som ett drömyrke motiverar inte bara människor att söka sig till branschen, utan riskerar också att legitimera de osäkra villkor som präglar den. Studien indikerar också att en tryggare arbetsmarknad potentiellt skulle kunna bredda vilka som har möjlighet att söka sig till yrket, till exempel fler av de som drömmer om skådespelaryrket men inte har det ekonomiska eller sociala utrymmet att ta de nuvarande riskerna som följer med den drömmen.

8. Referenser

- Alm Dahlin, J. (2026, januari). *Kulturrapport 2 2026: Sverige - sämst i Norden på kulturfinansiering*. (2026:3). DIK. https://dik.se/media/kv0hmu5/dik-kulturrapport_2_2026.pdf
- Askerfjord Sundeby, M. (2024, 19 september). Sammanslagning av Konstnärsnämnden och Statens kulturråd stoppas. *SVT Kultur*.
<https://www.svt.se/kultur/sammanslagning-av-konstnarsnamnden-och-statens-kulturrad-stoppa>
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. (R. Nice, Trans.). Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste* (New ed.). Routledge.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford University Press.
- Carlhed, C. (2016). Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 18(4). <https://doi.org/10.3384/SVT.2011.18.4.2462>
- Chen, C. P., & Jagtiani, K. (2021). Helping actors improve their career well-being. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 55–63. <https://doi.org/10.1177/1038416220983945>
- Cinque, S., Nyberg, D., & Starkey, K. (2021). ‘Living at the border of poverty’: How theater actors maintain their calling through narrative identity work. *Human Relations (New York)*, 74(11), 1755–1780. <https://doi.org/10.1177/0018726720908663>
- Clark, T., Foster, L., Sloan, L., & Bryman, A. (2021). *Bryman's social research methods* (Sixth ed.). Oxford University Press.
- Clements Cotton, B., & Robin, N. (2024). *Theatre work: Reimagining the labor of theatrical production (1st ed.)*. Focal Press. <https://doi.org/10.4324/9781003330394>

Comunian, R., & England, L. (2020). Creative and cultural work without filters: COVID-19 and exposed precarity in the creative economy. *Cultural Trends*, 29(2), 112–128.

<https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1770577>

de Peuter, G. (2011). Creative economy and labor precarity: A contested convergence. *Journal of Communication Inquiry*, 35(4), 417–425. <https://doi.org/10.1177/0196859911416362>

Farr-Wharton, B. S. R., Brown, K., Keast, R., & Shymko, Y. (2015). Reducing creative labour precarity: Beyond network connections. *Management Decision*, 53(4), 857–875.

<https://doi.org/10.1108/MD-05-2014-0269>

Flisbäck, M. (2011). *Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster*. Konstnärsnämnden.

<https://www.konstnarsnamnden.se/wp-content/uploads/2021/08/konstnarernas-inkomster-arbetsmarknad-och-forsorjningsmonster-del-32011-.pdf>

Framtid. (u.å.). *Skådespelare*. Hämtad 16 maj 2026 från <https://www.framtid.se/yrke/skadespelare>

Gill, R., & Pratt, A. (2009). In the social factory?: Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture & Society*, 25(7–8), 1–30. <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>

Haglund, B. (2019). Ingen trygghet på teatern - arbetsmiljö och villkor ofta undermåliga. *Arbetet*. <https://arbetet.se/2019/04/30/ingen-trygghet-pa-teatern-arbetsmiljo-och-villkor-ofta-undermaliga>

Hancock, P., & Tyler, M. (2025). *Performing artists and precarity: Work in the contemporary entertainment industries* (1st ed.). Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-66119-8>

Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011). *Creative labour: Media work in three cultural industries* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203855881>

Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling* (Updated ed.). University of California Press.

Ibert, O., & Schmidt, S. (2014). Once you are in you might need to get out: Adaptation and adaptability in volatile labor markets—the case of musical actors. *Social Sciences (Basel)*, 3(1), 1–23. <https://doi.org/10.3390/socsci3010001>

Iorgovan-Georgescu, D.-B. (2025). The social construction of the actor's career: Challenging the myth of innate talent in artistic becoming. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, 16(2/2025), 79–96. https://doi.org/10.62229/cmp2_25/4

Jaramillo-Vázquez, A. (2022). Los contactos cuentan: Experiencias y estrategias laborales de actores y actrices de la Ciudad de México. *Culturales (Mexicali, Mexico)*, 10. <https://doi.org/10.22234/recu.20221001.e712>

Johansson, J. Z., & Sol, S. L. (2022). Artistic freedom or the hamper of equality?: Exploring ethical dilemmas in the use of artistic freedom in a cultural organization in Sweden. *Journal of Business Ethics*, 181(4), 811–825. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04811-6>

Kim, H. (2024). The labor of cultural conception and uncertainty in cultural work: The work of Korean drama writers. *International Journal of Communication*, 18, 452–470. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/21392>

Kleppe, B. (2017). Theatres as risk societies: Performing artists balancing between artistic and economic risk. *Poetics (Amsterdam)*, 64, 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2017.08.002>

Konstnärsnämnden. (2023). *Yrkesstatus och arbetsvillkor för konstnärer och kulturellt och kreativt yrkesverksamma: Svensk översättning av OMC-rapport*. <https://www.konstnarsnamnden.se/om-konstnarsnamnden/publikationer/yrkesstatus-och-arbetsvillkor-for-konstnarer-och-kulturellt-och-kreativt-yrkesverksamma-svensk-oversattning-av-omc-rapport/>

Källén, M., Lorestani, A. & Svensson, M. (2024, 18 november). Nu har jakten på privata pengar till kulturen satt fart. *Dagens Nyheter*. <https://www.dn.se/kultur/nu-har-jakten-pa-privata-pengar-till-kulturen-satt-fart/>

- Lindström, S. (2016). Artists and multiple job holding: Breadwinning work as mediating between bohemian and entrepreneurial identities and behavior. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 43–58. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5527>
- Mangset, P., & Hylland, O. M. (2014). Recruitment of actors to theatres: About stability and change in the field of the dramatic arts in Norway. *Nordisk Kulturpolitisk Tidskrift*, 17(1), 76–91. <https://doi.org/10.18261/ISSN2000-8325-2014-01-05>
- McRobbie, A. (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. Polity Press.
- Miscevic, D. (2014). Bortom scenen: En sociologisk studie av frilansande skådespelares villkor. [Doktorsavhandling, Göteborgs universitet]. *Göteborg Studies in Sociology No. 57*. Göteborgs universitet. <https://gupea.ub.gu.se/items/bd6a7d64-3179-469f-8a79-fec5367669f7>
- Myndigheten för kulturanalys. (2024). *Kulturområdets finansiering: En kartläggning med fokus på icke-offentliga aktörer*. <https://kulturanalys.se/wp-content/uploads/2024/01/Kulturomradets-finansiering.pdf>
- Myrstener, M. & Strandberg, S. (2018, 5 juni). Allt färre fasta tjänster i teaterbranschen. *Sveriges Radio*. <https://www.sverigesradio.se/artikel/7072572>
- Naclerio, E. (2023). Playing among passion and insecurity: A qualitative study of work in the Italian performing arts. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 64(3), 469–490. <https://doi.org/10.1423/107147>
- Nordiska ministerrådet. (2025). *Privat kulturfinansiering i Norden: Politik, statistik och konsekvenser*. Kulturanalys Norden 2025:4. <https://pub.norden.org/kulturanalysnorden2025-4/>

Opara, S. C., Stanton, P., & Wahed, W. (2019). For love or money: Human resource management in the performing arts. *Employee Relations*, 41(6), 1451–1466.

<https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0128>

Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning* (1. uppl.). Studentlitteratur.

Rosenberg, T. (2021). We are still not being heard: Making black lives matter in contemporary Swedish performance. *Nordic Theatre Studies*, 33(2), 6–20.

<https://doi.org/10.7146/nts.v33i2.132869>

Ross, A. (2007). Nice work if you can get it: The mercurial career of creative industries policy. *Work, Organisation, Labour & Globalisation*, 1(1), 13–30.

<https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.1.1.0013>

Skoglund, J. S. (2022). *Precarious performance: On structural precarity and deprecarization in the independent performing arts in Sweden*. [Masteruppsats, Stockholms universitet]. Opublicerat manuskript, tillgängligt genom författaren. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-207065>

Standing, G. (2013). *Prekariatet: den nya farliga klassen* (J. Nordqvist, Övers.). Daidalos.

Svensk Scenkonst, Fackförbundet Scen & Film & Akademikerförbunden. (2025). *Riksavtal: avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner* (gäller 2025-04-01 till 2027-03-31).

<https://www.svenskscenkonst.se/media/6622/riksavtal-institutionsteater-2025-2027-v251104.pdf>

Sveriges Akademikers centralorganisation. (u.å.). *Skådespelare*. Hämtad 16 maj 2026 från

<https://www.saco.se/studier/studieval/yrken-a-o/skadespelare/>

Sveriges Museer & Svensk Scenkonst. (2026). *Kulturriket Sverige: Om läget i landet och fokus på kulturens roll för utmanande samhällsområden*.

<https://sverigemuseer.se/wp-content/uploads/2026/02/rapport-kulturriket-sverige-feb-2026.pdf>

Sveriges Museer & Svensk Scenkonst. (2025). *Vem betalar för kulturen? Kompletterande finansiering av museer och scenkonstverksamheter*.

https://www.svenskscenkonst.se/media/7217/sm-sk-rapport_vembetalar_januari2025.pdf

Sørensen, K. L., Hald, N., Olsen, R. M., & Ørjasæter, K. B. (2024). "Always be relevant": A phenomenological study of the actor's workday. *Arts & Health*, 1–14.

<https://doi.org/10.1080/17533015.2024.2420822>

Sörenson, M. (u.å.). *Svensk Scenkonst: 70 år i scenkonstens tjänst*. Svensk Scenkonst.

https://www.svenskscenkonst.se/media/3216/24215-70-arsbok_inlaga_cu_nok.pdf

Teateralliansen. (u.å.). *Om oss*. Hämtad 22 juni 2026 från <https://teateralliansen.se/om-oss/>

Universitets- och högskolerådet. (u.å.). *Antagningsstatistik*. Hämtad 17 maj 2026 från

<https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/>

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed 2024*.

<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forskningssed-2024.html>

Werner, A., & Benyamine, I. (2024). Silence and affect in the Swedish performing arts after #MeToo. *Nordic Theatre Studies*, 36(1), 106. <https://doi.org/10.7146/nts.v36i1.153117>

Bilaga 1 Intervjuguide visstidsanställd

Inledande bakgrundsfrågor

- Ålder, yrkesbakgrund
- Berätta om hur det kom sig att du sökte dig till scenkonsten. Varför vill du arbeta med det?
- Har du familjemedlemmar eller andra i din närhet som har arbetat konstnärligt/med kultur? *(Hur har din bakgrund påverkat möjligheten att arbeta med det du gör?)*

Branschen

- Vad tycker du om scenkonsten, teater, musikal som yrkesväg i Sverige just nu? *Vad tror du folk i allmänhet tänker om ditt yrke och de som jobbar med det? Vad tycker vänner och familj?*
- Vad tror du folk i allmänhet inte vet om ditt yrke, och om scenkonsten som yrkesväg?
- ~~— Vad är viktigt att förstå om hur branschen funkar, för en utomstående?~~
- *Vad är din uppfattning av vilka som ger sig in i branschen - vilka är dina kollegor? (Ny)*

Arbetsvillkor och anställning

- Hur ser din nuvarande arbetssituation ut? Kombinerar du scenkonstarbetet med annat arbete? Har du perioder utan arbete? Hur ser de ut?
- Vilka typer av anställningsformer har du haft inom scenkonsten genom åren?
- Vad har det inneburit för dig att ha de anställningsformerna? Fördelar, nackdelar, uppoffringar?
- Hur spelar din arbetssituation in i hur du planerar din framtid? Hur känns det?
- Hur tänker du kring sociala skyddsnät som A-kassa, försäkring osv.?
- Hur hanterar du osäkerheten i branschen? *(Om du fick gissa, hur tror du de flesta som dig hanterar anställningsvillkoren i branschen? Har du något exempel?)*
- *(LAS om övergång till tillsvidarejänst är bortavtalad i kollektivavtalen för konstnärlig personal i scenkonsten. Vad tänker du om det? Hur pratas det om det generellt i branschen? Med kollegor? Någon som tänker annorlunda?)*

Strategier och individualitet

- Hur gör du och andra som dig för att lyckas i branschen och hur har du lärt dig det? *(Om du skulle tipsa någon helt ny i branschen, vad skulle du säga då? Finns det sätt som man kan sitta mer säkert i branschen? Hur då?)*
- *(Ev följdfrågor om nätverk, självmarknadsföring?)*

- Upplever du att det finns en viss attityd eller mentalitet som förväntas i branschen? Hur kan den se ut? Kan du ge ett exempel?
- Finns det något man absolut bör göra på en arbetsplats om man vill bli anställd igen? Något särskilt man bör undvika att visa/säga? Hur känns det?

Kollektiv organisering

- Upplever du konkurrens eller solidaritet mellan kollegor? Kan du ge ett exempel?
- Hur upplever du möjligheten att ifrågasätta arbetsvillkor eller förhållanden på arbetsplatsen? Hur skulle du ta upp det då? Har det hänt att du låtit bli att ta upp något? Varför?
- Hur upplever du att facket arbetar?
- Finns det risker med att organisera sig? (Ny)
- ~~- Hur har din syn på kollektiv organisering inom scenkonstbranschen utvecklats genom åren? Vad har du lärt dig om branschen och fackligheten i den?~~

Framtid och förändring

- Om du fick drömma, hur skulle scenkonstarbete för anställda såsom dig själv kunna se ut istället? Om du fick tänka helt nytt.
- Vad är hindren för att detta ska kunna bli verklighet?
- Hur skulle du önska att ditt arbetsliv utvecklas inom de närmaste åren? Vilka potentiella hinder eller risker ser du på vägen dit?

Identitet och konsekvenser

- På vilket sätt är ditt arbete närvarande i din fritid? Tex med relationer, hur du spenderar ledig tid etc.
- Vad betyder ditt yrke för din identitet?

Avslutande reflektion

- Är det något vi inte har pratat om som du trodde att jag skulle ta upp?
 - Något du vill tillägga?

Bilaga 2 Intervjuguide facklig ombudsman

1. Hur skulle ni beskriva de mest typiska anställningsformerna i scenkonstbranschen, särskilt teater, idag?
2. Vilka problem eller utmaningar återkommer vad gäller medlemmarnas arbetsvillkor? Kan ni ge ett konkret exempel?
 - 2b. I vilken utsträckning finns det olika eller motstridiga intressen bland medlemmarna?
 - 2c. Hur ser ni på relationen mellan att stärka teaterns position i kulturen och att förbättra medlemmarnas arbetsvillkor? Finns det situationer där dessa mål påverkar varandra?
3. Finns det skillnader i villkor mellan olika grupper inom branschen (t.ex. kön, ålder, etableringsgrad)? Hur yttrar sig dessa i praktiken?
4. Hur uppfattar ni möjligheterna till långsiktig planering och arbetsstrygghet? Vad innebär "arbetsstrygghet" i den här branschen enligt er?
5. I vilken utsträckning upplever ni att medlemmar kan ställa krav på arbetsgivare? Vad påverkar detta handlingsutrymme?
6. Hur ser ni på möjligheterna till kollektiv organisering i branschen idag? Vilka faktorer underlättar respektive försvårar att organisera sig fackligt?
7. Hur uppfattar ni relationen mellan engagemang för yrket och förbättring av arbetsvillkor? I vilka situationer blir detta en konflikt?
8. Vilka är de största utmaningarna för facket i att organisera och förbättra villkor i branschen? Hur påverkar branschens organisering detta arbete?
9. Vilka av fackets strategier för att stärka medlemmarnas position har varit mest respektive minst framgångsrika? Kan du ge ett exempel?
10. Hur har arbetsvillkoren förändrats de senaste 10–15 åren? Vad ser ni som de viktigaste orsakerna till dessa förändringar?
11. Om du fick förändra en sak i branschen för att förbättra arbetsvillkoren – vad skulle det vara? Vad är det största hindret för att det skulle bli verklighet?

Bilaga 3 Informationsbrev

Studie om scenkonstbranschens tillfälligt anställdas upplevelser av arbetsvillkor, strategier och kollektiv organisering

Du tillfrågas härmed om samtycke för deltagande i studie för examensarbete på kandidatnivå som genomförs vid Lunds Universitets sociologiska institution. Studien är en kvalitativ intervjustudie och intervjuerna genomförs under april månad år 2026.

Studiens syfte och genomförande

Syftet med studien är att få ökad förståelse för spänningsförhållandet mellan individuella strategier och kollektiv organisering, samt för hur den tillfälliga anställningsformen upplevs av den anställda i den svenska scenkonstbranschen. Intervjun kommer därför beröra din upplevelse av detta i egenskap av tillfälligt anställd inom scenkonstbranschen. Intervjun beräknas ta 45-60 minuter och genomförs på en tid och plats som passar dig. Intervjun kommer att spelas in och transkriberas.

Hantering av personuppgifter och material

Inspelning och transkribering av intervjun förvaras på en lösenordsskyddad dator, och materialet raderas efter examinering av uppsatsen. I resultatet kan citat från transkriberingen användas men dessa avidentifieras från personuppgifter samt eventuella namn på arbetsplatser, personer, skolor etc.

Urval och rekrytering

Studiens urval är konstnärlig personal utan fast anställning i scenkonstbranschen, med fokus på teater. Även facklig representant inom branschen samt administrativ personal med visstidsanställning. Deltagare uppsöks genom gemensamma bekanta och sociala medier.

Frivillighet och rätt att avbryta

Deltagandet är frivilligt och du kan när som helst dra tillbaka ditt samtycke. Du kommer erbjudas att läsa igenom transkribering och lämna synpunkter på vilka delar som används. Du kontaktas efter att undersökningen är färdig för att erbjudas att ta del av resultatet.

Resultat och publicering

Resultatet från studien kommer presenteras och examineras vid Lunds Universitet vårterminen 2026. När examensarbetet är färdigt och godkänt kan det komma att publiceras på Lund University Publications Student Papers (LUP Student Papers).

Kontakt

Om du har frågor om studien kan du kontakta ansvarig student eller handledare.

Student:
Sara Nygren
PSO02: Sociologisk analys
med kandidatuppsats
Lunds Universitet
sara.e.nygren@gmail.com

Handledare:
Kjell Nilsson
Sociologiska institutionen
Lunds Universitet
kjell.nilsson@soc.lu.se



LUNDS UNIVERSITET

LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Box 114, 221 00 LUND
www.soc.lu.se