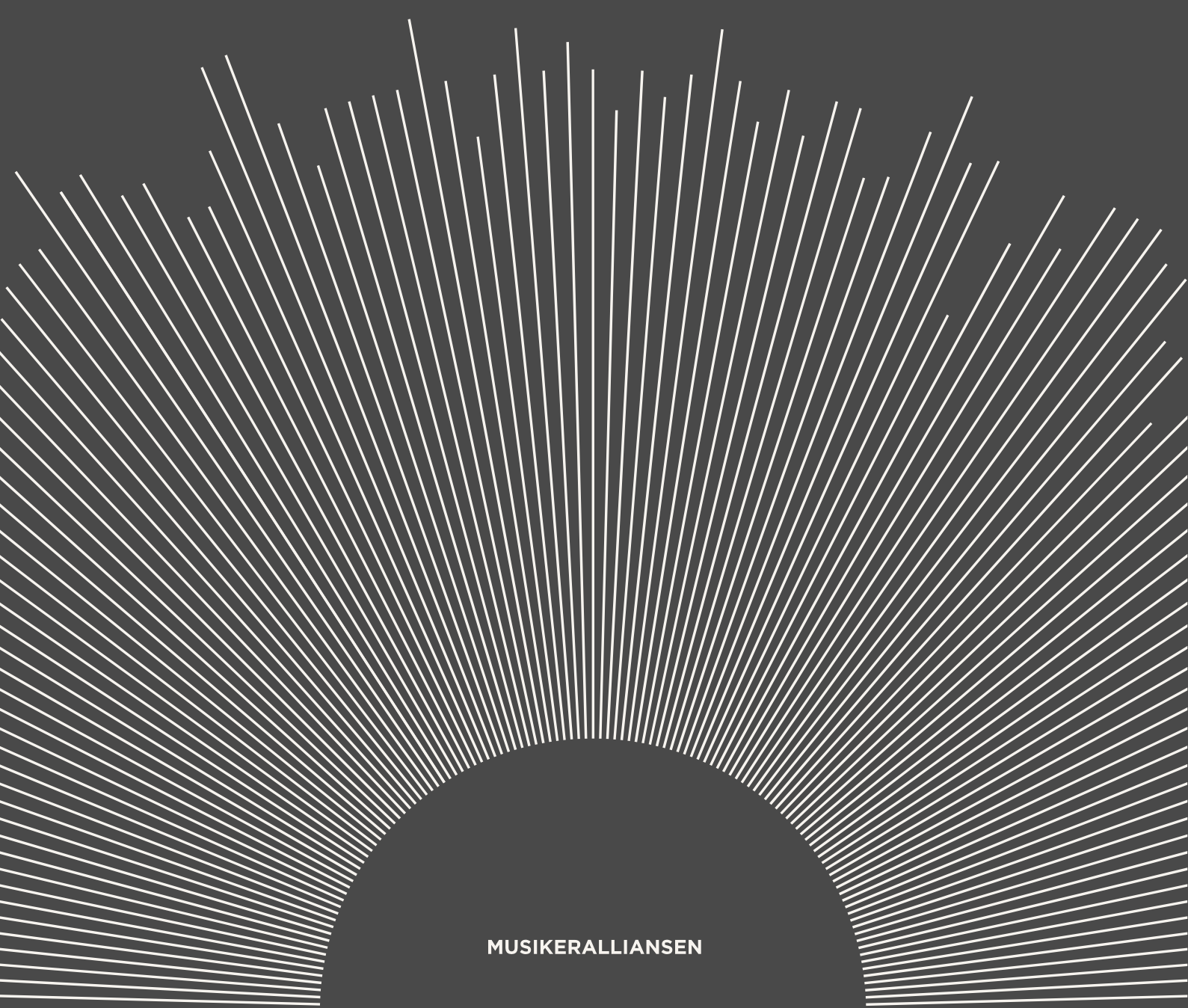


**SKRU OPP  
VOLUMET**  
UTREDNING OM  
OPPRETTELSE AV  
MUSIKERALLIANSEN

20. mai 2022



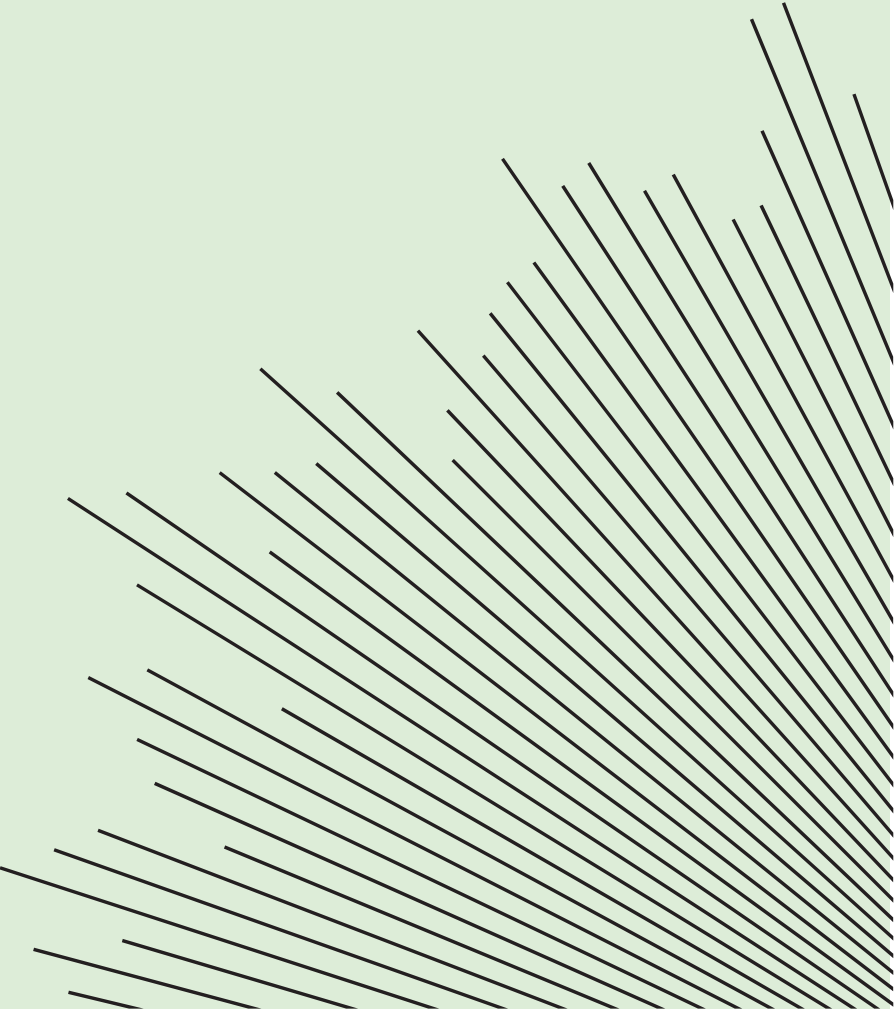
MUSIKERALLIANSEN

# INNHOOLD

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>5</b>
1.1	Involvering av berørte parter .....	5
1.1.1	Metodisk tilnærming .....	5
1.1.2	Formål .....	5
<b>2</b>	<b>HISTORIKK OG BAKGRUNN .....</b>	<b>7</b>
2.1	Kunstneralliansene .....	9
2.1.1	Kunstneralliansene i Sverige .....	9
2.1.2	Generelt om alliansene .....	11
2.1.3	SKUDA som foregangsallianse i Norge .....	11
2.2	Evaluering av allianser og erfaringer .....	12
<b>3</b>	<b>LØNSSVILKÅR OG UTVIKLING .....</b>	<b>17</b>
3.1	Lønnsstatistikk .....	17
3.1.1	SSBs ulike statistikker .....	17
3.1.2	Sysselsetning i foretak .....	18
3.1.3	Creos medlemsundersøkelse .....	18
3.2	Økonomisk utvikling i musikklivet og pandemi .....	18
3.2.1	Pandemi og musikklivet i krisetider .....	19
3.3	NAV, dagpenger og frilansmusikere .....	20
3.3.1	Generelt om NAV .....	20
3.3.2	Musiker- og artistformidlingen i NAV .....	20
3.3.3	Kunstnerallianser som alternativ til dagpenger .....	21
3.4	Statens tilskudd og støtteordninger .....	22
<b>4</b>	<b>KUNSTNERNE - FOR HVEM, HVA OG HVORFOR .....</b>	<b>25</b>
4.1	For frilansmusikere med allerede høy arbeidsmengde .....	25
4.2	Ikke kvalitetsvurdering .....	26
4.3	Musikalliansen i Sverige .....	26
<b>5</b>	<b>UTVELGELSESKRITERIER, MINIMUMSKRAV OG TIDSKONTO .....</b>	<b>28</b>
5.1	Utvelgelseskriterier .....	28
5.2	Arbeidstid som hovedkriterium og balanserende hensyn .....	29
5.2.1	Mangfold .....	29
5.3	Tidskonto og minimumskrav .....	30
5.3.1	Tidskonto i Musikalliansen i Sverige .....	30
5.3.2	Tidskonto i SKUDA .....	30
5.3.3	Minimumskrav .....	31
5.3.4	Permisjoner .....	31
5.3.5	Vurderinger og alternativ til tidskonto .....	31

<b>6 KOMPETANSEHEVING, MENTORPROGRAM .....</b>	<b>34</b>
6.1 Mentorprogram.....	34
6.2 Samarbeid rundt kompetanseheving .....	34
6.3 Yngre musikere .....	35
<b>7 KUNNSKAPSBASERT MUSIKERALLIANSE, FOU OG EVALUERING.....</b>	<b>37</b>
<b>8 ORGANISATORISK STRUKTUR - ÉN ELLER FLERE ALLIANSER? .....</b>	<b>39</b>
8.1 Tidligere vurderinger av én versus flere allianser .....	39
8.2 Erfaringer fra Sverige med flere allianser .....	39
8.3 Synergier mellom SKUDA og en musikerallianse.....	40
8.4 Synergier mellom Creo og en musikerallianse .....	42
<b>9 JURIDISKE PROBLEMSTILLINGER RUNDT ANSETTELSESFORHOLD.....</b>	<b>44</b>
9.1 Tilknytningsform.....	44
9.2 Hvordan sikre at tilknytningen kvalifiserer som arbeidsforhold .....	44
9.3 Hvordan sikre oppfyllelse av forpliktelser som arbeidsgiver .....	45
<b>10 ORGANISASJONSFORM, EIERSTRUKTUR OG ØKONOMI.....</b>	<b>48</b>
10.1 Organisasjonsform.....	48
10.2 Stiftere og generalforsamling .....	48
10.2.1 Stiftelsesdokumenter og vedtekter .....	48
10.3 Styre og styresammensetning.....	48
10.4 Daglig ledelse og administrasjon .....	49
10.4.1 Musikeralliansens rolle som arbeidsgiver .....	49
10.5 Samarbeidspartnere.....	50
10.6 Budsjett .....	50
10.7 Tariffavtale .....	51
10.8 Kommunikasjon.....	52
10.8.1 Navn, varemerke og profilering.....	52
10.8.2 Synergier kommunikasjonsarbeid .....	52
10.9 Fremdriftsplan .....	53
<b>11 VEDLEGG .....</b>	<b>55</b>
11.1 Budsjett (med alternativ opptrappingsplan) .....	56
11.2 Stiftelsesdokument for Musikeralliansen AS .....	59
11.3 Vedtekter for Musikeralliansen AS.....	61
11.4 Arbeidsprøver designelementer .....	62
11.5 Fremdriftsplan .....	63

# INNLEDNING



# 1 INNLEDNING

---

Kultur- og likestillingsdepartementet har i sitt tilskuddsbrev av 14. januar 2022 bedt Creo – forbundet for kunst og kultur om å legge frem en utredning og plan for opprettelse av en musikerallianse.

Planen skal legges frem for departementet innen 20. mai 2022, og Creo kan ikke iverksette planen før dette er godkjent av departementet.

Denne utredningen om opprettelse av en musikerallianse, er skrevet av Gyrd Steen i Future Present Group AS, som innleid prosjektleder i Creo i arbeidet med utredningen og konkretisering av planer frem til en mulig etablering av Musikeralliansen.

## 1.1 Involvering av berørte parter

---

Involvering av berørte parter og forankring har stått sentralt både i utarbeidelsen av utredningen, dens metodikk og anbefalinger, samt i videre planer for etablering og drift av en musikerallianse.

### 1.1.1 Metodisk tilnærming

I utredningen er det lagt vekt på å inkludere kvalitative intervjuer og samtaler med en rekke aktører og interessenter, i kombinasjon med dokumentstudier og vektlegging av erfaringsoverføring fra eksisterende allianser i Sverige og Norge.

I arbeidet med utredningen har det vært samtaler og/eller intervjuer med følgende aktører og interessenter: Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA), Norsk teater- og orkesterforening (NTO), Musikalliansen (Sverige), TeaterAlliansen (Sverige), Dansalliansen (Sverige), GramArt, FolkOrg, Norsk jazzforum, Safemuse, Kultur- og likestillingsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, NAV, Kulturrådet, Music Norway, SSB, Innovasjon Norge og advokatfirmaet Selmer. I tillegg har det vært enkeltsamtaler med potensielle ansatte frilansmusikere i Norge.

Det rettes en spesiell takk til SKUDA i Norge og Musikalliansen i Sverige som i særskilt grad har bidratt løpende og åpent med informasjon, dokumentasjon og erfaringer, samt har medvirket konstruktivt til utredningen.

### 1.1.2 Formål

Utredningen skal bidra til å skape forståelse og forankring av grunnideen bak alliansene, dokumentere behovet for en musikerallianse, samt inkludere vurderinger og anbefalinger til organisasjonsform, styre- og eierstruktur, vedtekter, regler for tidskonto og permisjoner, kriterier for ansettelse, samt detaljert budsjettforslag for alliansen, herunder alternativ opptrappingsplan. Det legges også vekt på en kostnadseffektiv utnyttelse av ressurser, samt vurdering av hvordan en musikerallianse kan knyttets tett opp til SKUDA.

Forslaget til en ny musikerallianse i Norge skal også bidra til en bred involvering fra relevante aktører på feltet, både igjennom eierskap, samarbeidspartnere og løpende drift/arbeidsmetodikk.

# HISTORIKK



## 2 HISTORIKK OG BAKGRUNN

---

Kunstnerallianser er for de færreste et intuitivt konsept. Alliansene fyller et hulrom der andre tiltak, ordninger og virkemidler langt på vei svikter. Kunstnerallianser har hovedsakelig felles kjennetrekke, som fremstår innlysende desto mer man forstår alliansenes rolle.

### *Kjennetrekke*

Alliansemodellen ble først utviklet i Sverige (i 1999 ble TeaterAlliansen etablert) og blir ofte omtalt som en «tredje ansettelsesform» og innebærer at profesjonelle frilanskunstnere<sup>1</sup>, som skuespillere, dansere eller musikere, er ansatt i en allianse som drives i form av et aksjeselskap. Aksjeselskapet er i utgangspunktet finansiert i sin helhet med statlige tilskudd og eies ofte i fellesskap av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner på de respektive scenekunstrområdene.

Alliansene betaler lønn til kunstnerne i perioder de står mellom jobb/mangler engasjement. Gjennom arbeidsforholdet får de ansatte kunstnerne mulighet til å være sykemeldt eller ha foreldrepermisjon. Videre betaler alliansene inn pensjonspremie for de ansatte som også kan ta ut permisjon. Gjennom allianseansettelsen får scenekunstnerne en jevnere inntekt og en sikrere økonomisk og sosial situasjon sammenlignet med om de skulle veksle frilansoppdrag med perioder med arbeidsledighet og behov for dagpenger eller tilsvarende.

En ansettelse i alliansen innebærer ikke at arbeidstaker primært utfører arbeidsoppgaver for sin arbeidsgiver i tradisjonell forstand. Kunstneralliansene produserer hverken forestillinger eller er et bemanningsbyrå. Målet med alliansen er i stedet at den ansatte strengt tatt skal ta ut mest mulig permisjon for å jobbe som skuespiller, danser eller musiker hos andre arbeidsgivere eller oppdragsgivere. Alliansene bruker gjerne et system med tidskonto (som er ulike alliansene imellom). Den som ikke i tilstrekkelig grad har permisjon fra alliansen ved å inneha jobber relevant for sitt kunstnerområde, risikerer å miste jobben i alliansen.

Alliansene bedriver kompetanseutvikling og arbeidsformidling. Kompetansehevingsprogrammet er ikke kun rettet mot deres ansatte, men er også ofte et tilbud for nyutdannede kunstnere og for andre profesjonelle utøvere på de respektive scenekunstrområdene. Aktiviteter innenfor arbeidsformidling er i hovedsak rettet mot egne ansatte, og inkluderer for eksempel matching, styrking av kontaktnett/nettverksbygging og presentasjoner og markedsføring av kunstnerkataloger etc.

For å bli ansatt, må kunstneren oppfylle et sett med grunnkrav som er tilpasset og regulert innenfor den respektive alliansen, for eksempel avtalt i en tariffavtale. Det forutsettes ofte (spesielt i Sverige) at kunstnerne skal ha dokumentert arbeidserfaring og/eller mottatt støtte fra statlig/offentlig finansiert virksomheter.

Alliansemodellen bygger på at de mest yrkesaktive innen sine scenekunstrområder ansettes og alliansene jobber aktivt med kompetanseutvikling og formidling for å øke de ansattes mulighet til mer arbeid, og desto mer de jobber og tjener utenfor alliansene, desto mer økonomi frigjøres i alliansene, som gir grunnlag for ansettelse av flere frilansutøvende kunstnere.

Lønnsnivået for de ansatte i alliansene ligger ifølge tariffavtalene over ytelse slik som dagpenger, men under lønnsnivået i de statlig støttede scenekunstinstitusjonene.

---

<sup>1</sup> I denne utredningen brukes begrepet frilanser, både for ikke ansatte lønsmottakere, midlertidig ansatte, selvstendig næringsdrivende og ansatte i AS som drives på egen regning og risiko, og/eller en kombinasjon av disse.

### *Grunnleggende forståelse*

Bak etablering av alliansene ligger en grunnleggende forståelse av at arbeidsmarkedet for dansere, skuespillere og musikere ikke fungerer på samme måte som for de fleste andre yrkesgruppers normale ansettelsesformer og arbeidslengde. Kultursektorens behov for fleksibilitet av kunstneriske og økonomiske årsaker og utformingen av arbeids- og velferdsforvaltning, skaper utfordringer. Av den grunn har alliansene (ikke minst i Sverige), blitt omtalt som en unik kulturpolitisk reform for å fremme kunstnernes vilkår<sup>2</sup>.

Som tidligere utredninger og evalueringer har vist, er det dokumentert svært gode erfaringer med kunstneralliansene, både fra statlig hold, alliansene selv og de ansatte kunstnerne (se kap. 2.2.).

Alliansene har styrket kunstnernes stilling på arbeidsmarkedet generelt. Alliansene både i Sverige og i Norge har også vist seg svært viktig under koronapandemien, også i åpningsfasen, og har bidratt til å forhindre kompetanseflukt fra scenekunstheltet og sikret kulturlivet og kulturinstitusjoner fortsatt tilgang på kunstnere på høyeste nivå. I tillegg har ordningene minsket behovet for generelle arbeidsmarkeds- og sosiale tiltak.

### *Frilansmusikere*

Hverdagen for frilansmusikere (og da menes både frilansere i folketrygdlovens forstand og selvstendig næringsdrivende) er både spennende, komplisert og mangfoldig. De har svært varierte arbeidsoppgaver og har hele landet og resten av verden som arbeidsplass. Arbeidshverdagen er imidlertid også uforutsigbar og gir vekslende inntekter. Mange jobber i perioder svært mye og med flere prosjekter parallelt, mange tar ekstra «brødjober» for å få økonomien til å gå rundt, men opplever likevel at årsinntekten aldri når et akseptabelt nivå. Dette gjelder ikke bare nyutdannede musikere, men mange av landets mest profesjonelle og erfarne musikere.

Mange musikere lever i all hovedsak også gjennom enkeltpersonforetak, og fakturerer for de fleste jobbene de gjør. Dette innebærer at de ikke får opptjent trygderettigheter tilsvarende arbeidstakere med ansettelse. Frilansere/næringsdrivende har anledning til å kjøpe tilleggsforsikring gjennom NAV, men de fleste musikere og andre kunstnere, finner ikke økonomisk rom til å skaffe seg denne tilleggsforsikringen, og ordningen fungerer dårlig for de med kombinasjonsinntekter. Mange av dem opplever at inntektene som pensjonist blir begrenset. Kunstnere har ofte svært variable inntekter og bortfallet av Folketrygdens besteårsregel har derfor slått uheldig ut.

Det «frie feltet» preges i dag av uryddige ansettelsesformer og en musikerallianse vil bidra til økt profesjonalisering av frilanseres arbeidshverdag og arbeidsmarked. Dette både gjennom alliansens tilbud for langsiktig ansettelse av profesjonelle frilansere, gjennom skoling og kursvirksomhet både for alliansens ansatte, nyutdannede og musikere generelt, herunder ikke minst via nettverksbygging, mentoring og erfaringsoverføring. I tillegg vil en musikerallianse bidra til å bevisstgjøre og profesjonalisere øvrige arbeidsgivere/oppdragsgivere i musikkfeltet.

En musikerallianse bidrar også til å lette offentlig finansierte kulturinstitusjonenes tilgang på musikere fra det frie kunstfeltet. Noe som for eksempel er viktig for teatre, som er preget av midlertidige oppsetninger og hvor behovet den ene gangen er en klassisk pianist, så en samisk rapper og dernest behov for en jazzbassist på scenen.

---

<sup>2</sup> Ann Larsson (2019). *Utredning av Dansalliansens anstillningsvilkor för dansare*.



### *Betydningen av et kollegium*

En sentral erfaring høstet fra andre allianser, er betydningen av å tilby et nettverk både faglig, kollegialt og sosialt. En frilandsmusikker opplever ofte å stå alene i arbeidslivet, og alliansen sikrer et verdifullt profesjonelt fellesskap som ellers mangler for mange frilansmusikere.

En erfaring som Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA) har høstet, er at betydningen de ansatte kunstnerne har av å tilhøre og inngå i et kollegium med andre ansatte kunstnere i alliansen, er mer avgjørende og har større betydning enn det man la til grunn ved alliansens oppstart.

### *Statlig styring*

Kunstneralliansene er både i Sverige og i Norge en statlig finansiert kulturpolitisk innsats for profesjonelle frilanskunstnere på arbeidsmarkedet.

Både i Sverige og i Norge har alliansene hatt en mer frittstående stilling enn mange andre kulturinstitusjoner selv om også de ofte er organisert som aksjeselskap. Det har gjerne vært ansett at budsjettproposisjoner, tildelingsbrev og utredninger ved opprettelsen ved alliansen setter føringer fra statlig hold, samt at regjeringen til enhver tid har mulighet til å beslutte nye eller endrede rammer med statstilskuddene til alliansene, i likhet med statstilskudd generelt.

Eierskapet forankres gjerne til arbeidslivets parter, det legges tariffavtaler til grunn og objektive ansettelseskriterier, samt alliansene ses gjerne i forlengelse av og i sammenheng med velferdssystemet og arbeidsmarkedstiltak. Derfor ville det heller ikke vært unaturlig at det skjer en budsjettmessig internoverføring fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Kulturdepartementet, tilsvarende bevilgningene til allianser, nettopp fordi alliansene har som formål å erstatte utbetalinger av NAV-dagpenger og dermed er et arbeidsmarkedstiltak så vel som et kulturpolitisk viktig tiltak.

En kunstneralliansen er et supplement til eksisterende ordninger som statlige kunstnerstipend og arbeidsstipend. Kunstneralliansene øker frilans scenekunstarbeideres sosiale og økonomisk trygghet og avlaster arbeidsledighetstrygd og behovet for dagpenger fra NAV. Samtidig bidrar nettverksbygging, formidling og kompetanseheving til å stimulere både kunstnerisk utvikling og de ansatte kunstnernes attraktivitet, evner og muligheter på arbeidsmarkedet.

## **2.1 Kunstneralliansene**

---

### **2.1.1 Kunstneralliansene i Sverige**

I Sverige har det siden 1999 eksistert en alliansen for skuespillere, gjennom TeaterAlliansen. Grunntanken for denne alliansen var at det offentlige hadde et ansvar for skuespillerne som gikk inn og ut av teatrene. Mange av disse var i korte perioder avhengig av arbeidsledighetstrygd, og man så at denne trygden kunne brukes mer konstruktivt.

#### *TeaterAlliansen*

TeaterAlliansen er organisert som et AS (aktiebolagsform AB) og finansieres hovedsakelig gjennom statlige tilskudd, som i budsjettåret 2022 fikk et tilskudd på SEK 52 millioner (merk at dette inkluderer et ekstraordinært tilskudd på SEK 13 millioner grunnet tiltak «etter pandemien»). TeaterAlliansen er ikke et bemanningsbyrå og produserer ikke scenekunst.

Gjennom ansettelse får skuespillerne en økonomisk og sosial trygghet, samt kontinuerlig arbeidsplassstilthørighet. TeaterAlliansen arbeider for at deres ansatte skuespillere skal være blant Sveriges mest benyttede skuespillere. Dette gjøres ved å bygge ut et kontaktnett i scene-

og filmbransje, gjennom å stimulere skuespillerne til selv å være aktive og tilgjengelige, samt også kompetanseutvikling i form av kurs, workshop og seminarer i bransjen. Kompetanseutviklingen er ikke utelukkende et tilbud for alliansens ansatte, men også landets profesjonelle skuespillere generelt. I tillegg er det etablert et mentorprogram, samt Unga TeaterAlliansen hvor nyutdannede skuespillere tilbys en treårig tilknytning til TeaterAlliansen, som bidrar til å bygge bro mellom utdanning og yrkesliv. TeaterAlliansen startet i 1999 med 66 ansatte skuespillere, og i dag er antallet 180. De forventer å passere 200 ansatte i år, men de fleste nyansatte i 2022 vil ansettes på ett-årskontrakt (ny midlertidig modell pga. ekstra statlige tilskudd og uklarhet om hvor lenge ekstraordinære tilskudd vil vedvare).

### *Dansalliansen*

Høsten 2006 startet Dansalliansen sin virksomhet i Sverige. Dansalliansen bygger på de samme prinsippene som TeaterAlliansen, men retter seg mot erfarne frilansdansere. For å kunne søke ansettelse hos Dansalliansen må man ha jobbet som frilansdanser de siste to årene og i løpet av denne perioden hatt ansettelse i minst åtte måneder, hvorav fire måneder i Sverige. Den sammenlagte ansettelsesperioden siste seks år skal være minst 14 måneder, hvor maksimalt 50 prosent er ansettelsestid i utlandet. Danserne får mulighet til å jobbe kontinuerlig med faget sitt, de får trent nok, de bruker tiden sin til å bli enda bedre og slipper å ha andre typer deltidsjobber mellom oppdragene. Dansalliansen tilbyr også workshops, kurs og seminarer til ikke-ansatte. Den svenske staten ga i budsjettåret 2022 et tilskudd på SEK 26 millioner (inkludert ekstraordinære tilskudd gitt til alle de tre alliansene pga. pandemiens ettervirkninger for scenekunsten). Ved oppstart hadde Dansalliansen 12 ansatte dansere, og har i dag 70 dansere, med mål om minst 100.

### *Musikalliansen*

Basert på de svært gode erfaringene med TeaterAlliansen og Dansalliansen, ble også Musikalliansen stiftet i 2008. Men siden utøvere innenfor musikkfeltet er en betydelig mer heterogen gruppe enn innenfor både skuespiller- og dansefeltet, var opprettelsen av denne alliansen noe mer komplisert. Frilansere innenfor det offentlig finansierte musikkområdet arbeider ikke bare innenfor statlige eller regionale institusjoner, men også i stor grad innenfor det frie musikkfeltet med svært ulike uttrykk og arbeidsformer. Typisk for gruppen er at de gjennom året har oppdrag for en rekke forskjellige arbeidsgivere og/eller oppdragsgivere.

I utredningen som lå til grunn for etableringen av Musikalliansen, ble det blant annet fremhevet at Musikalliansens virksomhet skulle innrettes mot profesjonelle og frilansere på musikkområdet, og tilby 1) tidsbegrensede ansettelser, 2) kompetanseutvikling, 3) arbeidsformidlende aktiviteter og 4) rådgivning og informasjonsarbeid. Det ble i tillegg fremhevet at Musikkalliansens virke, ikke burde begrenses til alliansens ansatte, men også være et tilbud rettet mot musikere generelt. Alliansen skulle samarbeide med andre aktører, samt det ble slått fast at Musikalliansen skulle betraktes som et hovedsakelig kulturpolitisk innrettet tiltak<sup>3</sup>.

Musikalliansen er organisert som et AS (AB), og eies av partene i arbeidslivet – Svensk Scenkonst, Svenska Musikerförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund og Fackförbundet Scen & Films, samt Trygghetsrådet TRS. I budsjettåret 2022 fikk Musikalliansen et statlig tilskudd på SEK 43,6 millioner (fra Kulturdepartementet via Statens Kulturråd).

Musikalliansen sysselsetter i dag 155 instrumentalister, sangere, musikalartister og dirigenter. Alliansens hovedoppdrag er rettet mot frilansmusikere, men støtter også hele musikklivet gjennom kompetanseutvikling, seminarer og samarbeid med andre aktører på musikkfeltet.

---

<sup>3</sup> Kulturrådets skriftserie 2007:10 Musikallians (2007). Rapport på oppdrag av den svenske regjeringen (Kulturdepartementet).

Musikalliansen er hovedarbeidsgiver for de ansatte frilansmusikerne, som sikres kontinuitet i yrket i form av fast inntekt. Musikalliansen er ingen artistformidling, men promoterer ansatte musikere via alliansens musikerside (se: <https://www.musikalliansen.se/vara-musiker>).

Ansettelsesvilkårene i Musikalliansen er regulert i en tariffavtale mellom Musikalliansen på den ene siden og Musikerförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund og Fackförbundet Scen & Film på den andre siden. I denne avtalen er det avtalt unntak fra den svenske arbeidsmiljøloven, blant annet om muligheten for midlertidig ansettelse.

De frilansmusikerne som ansettes i Musikalliansen er de som er mest yrkesaktive innenfor sine områder, det er ingen kvalitetsbedømming eller behovsprøving ved ansettelsen. De ansatte fortsetter sin musikalske virksomhet på samme måte som før ansettelsen. Når de får et engasjement (som kan være på en dag, en lengre kontrakt, en turné eller en plateinnspilling), får de permisjon fra Musikalliansen. Ved slike engasjement som musiker forlenges samtidig retten til å være ansatt i alliansen. For de ansatte i Musikalliansen som har omfattende og mange engasjementer som utøver kan allianseansettelsen gjerne være gjennom hele deres gjenstående yrkeskarriere. På grunn av denne muligheten kalles ofte dette i Sverige «den tredje ansettelsesformen».

### **2.1.2 Generelt om alliansene**

De fleste svenske alliansene har en administrasjon på mellom 3 og 4 årsverk (selv om antall ansatte kan avvike fra årsverk).

Kunstneralliansene i Sverige har bidratt til at frilansskuespillere, -dansere og -musikere i en årrekke har kunnet kombinere kunstnerisk utøvelse på et høyt nasjonalt og internasjonalt nivå med den tryggheten det er å være ansatt i TeaterAlliansen, Dansalliansen eller Musikalliansen. Alliansene har vært en løsning på de dårlige levekårene mange svenske frilansdansere, -skuespillere og -musikere lever under.

Alliansene sørget for en ytterligere profesjonalisering av de tre ulike feltene og det stilles store krav til dem som blir ansatt i alliansene. Utdannelse, erfaring og arbeidsfrekvens blir vektlagt hos utøverne. Alliansene utgjør slik en pool av topp kvalifiserte utøvere.

I Sverige har erfaringene fra statlig hold, alliansene selv og de ansatte utøverne, vist seg å ha «svært gode erfaringer med alliansene»<sup>4</sup>.

### **2.1.3 SKUDA som foregangsallianse i Norge**

I Norge har Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA) vært en norsk pioner og etablert seg som en solid og viktig institusjon. Bakgrunnen for etableringen var at Norske Dansekunstnere (NoDa) og Norsk Skuespillerforbund (NSF) tidlig på 2000-tallet begynte arbeidet med allianser i Norge, basert på de positive erfaringene som ble høstet i Sverige. Først etter modell av TeaterAlliansen, siden også med Dansalliansen og Musikalliansen som forbilder.

Argumentasjonen overfor norske myndigheter ved etablering av SKUDA var:

- Lav inntekt av kunstnerisk arbeid påvist i alle inntektsundersøkelser for kunstnere for særlig dansere, men også skuespillere som ikke arbeidet ved institusjonsteatre.
- Svært få faste stillinger for dansere og nedgang i faste stillinger for skuespillere.
- Økning i midlertidige ansettelser.

---

<sup>4</sup> Ibid.

Utarbeidelse av et felles forslagsnotat (Opprettelse av Danser- og Skuespillerallianse i Norge<sup>5</sup>) fra NSF og NoDa til kultur- og kirkeminister Trond Giske ble levert høsten 2008 hvor det i statsbudsjettet for 2009 ble bevilget midler til utredning.

Forbundene jobbet for at Kulturløftet II skulle inneholde en omtale, og dette ble tatt inn i pkt. 13, støtte opprettelse av en skuespiller- og danserallianse. Høsten 2011 la kulturminister Anniken Huitfeldt fram forslag til statsbudsjett for 2012 med 3 millioner kroner til oppstart 2. halvår 2012. Høsten 2011 bestemte NSF og NoDa å gå inn for én felles virksomhet pga. det lave tilskuddet, og at Stortinget definerte tiltaket som et prøveprosjekt i 3 år i begrenset omfang og med et beskjedent antall kunstnere.

Våren 2012 arbeidet NSF og NoDa med opprettelse, og knyttet Norsk Teater- og orkesterforening til seg i et interimsstyre. Interimsstyret ansatte Tone Øvrebø Johannessen som daglig leder. Parallelt med arbeidet overfor Kulturdepartementet ble partiene på stortinget informert om initiativet og modellen. Det har vært tverrpolitisk enighet om Skuespiller- og danseralliansen fra oppstart av virksomheten.

SKUDA ble formelt opprette den 28. juni 2012 av Norsk Skuespillerforbund, Norske Dansekunstnere og Norsk Teater- og orkesterforening. I tilskuddsbrevet for 2012 ble det lagt til grunn en halvårsvirkning på 3 millioner kroner i 2012 og helårsvirkning for 2013 på 6 millioner. Alliansen ble etablert som et prøveprosjekt over 3 år, og i 2016 ble SKUDA et fast tiltak.

SKUDA har bevilgning fra Kulturdepartementet. Fra 2021 er SKUDA plassert på kapittel 320, post 74 under Norsk kulturråd.

I dag har SKUDA totalt 111 skuespillere og dansere ansatt. Målet er å ha 150 ansatte kunstnere i 2025. SKUDA har for tiden 3 ansatte i administrasjonen (planlegger for fjerde ansettelse) og tilskuddet for 2022 er på 27,6 millioner kroner<sup>6</sup>.

## 2.2 Evaluering av allianser og erfaringer

---

I utredningen om kunstnerøkonomien som ble overlevert Kulturdepartementet i 2015, «Kunstens autonomi, kunstens økonomi»<sup>7</sup>, med Vigdis Moe Skarstein som utredningsleder, ble følgende anbefaling fremmet:

*«Skuespiller- og dansealliansen AS (SKUDA) skal evalueres, men man ser allerede ut fra erfaringene i dag og fra mangeårig erfaring fra Sverige at dette er et viktig kunstpolitisk tiltak for å bidra til at kunstnere kan få lønn for sin kunstneriske virksomhet. Ordningen bør eventuelt utvides, og det bør vurderes om den også kan gjelde andre kunstnergrupper, for eksempel musikere.»*

I SKUDAs egnevaluering i 2015<sup>8</sup>, ble det fremhevet at prøveperioden ble gjennomført med svært gode resultater, herunder hatt svært positiv effekt for den enkelte ansatte kunstner, og

---

<sup>5</sup> Kulturmeglerne (2008)

<sup>6</sup> I budsjettforliket AP/SP og SV for 2022, ble det besluttet en økning på 5 millioner kroner til SKUDA og Musikerallianse: Tildelingsbrev til Norsk kulturråd. I *Strategi for scenekunst 2021-2025*, ført i pennen av Solberg-regjeringen, er et av tiltakene å styrke SKUDA.

<sup>7</sup> Utredningen om kunstnerøkonomien: «Kunstens autonomi, kunstens økonomi» av Vigdis Moe Skarstein overlevert kulturminister Thorild Widvey 28.01.2015

<sup>8</sup> Egenevaluering Skuespiller- og danseralliansen AS, levert til Kulturdepartementet 7. april 2015

at virksomheten derfor burde bli permanent. I egnevalueringens hovedkonklusjoner oppsummeres det at alliansen har:

- sikret bedre inntekts- og levekår for dansere og skuespillere
- sikret bedre opptjening av rettigheter
- bidratt til kompetanseutvikling
- bidratt til talentutvikling gjennom mentoringprogrammet
- bidratt til profesjonalisering ved at dansere og skuespillere med høy kunstnerisk kompetanse har vært engasjert innenfor et bredt spekter av arbeids- og oppdragsgivere i bransjene scenekunst, TV, film og media, private og offentlige finansierte virksomheter, inn og utland.
- økt antall ansatte i løpet av prøveperioden innenfor de økonomiske rammer som er stilt til disposisjon
- bidratt til bedret livssituasjon for frilans dansere og skuespillere
- tilrettelagt for at frilans utøvende dansere og skuespillere utvikler bærekraftige karrierer uten faste ansettelser

Også i Rambøll Managements Utredning om opprettelse av en skuespiller- og en danserallianse i Norge etter svensk modell (2009), påpekes følgende:

*«Fra statlig hold, alliansene selv og de ansatte utøverne, vises det til svært gode erfaringer med alliansene. I det svenske scenekunstheltet har man oppnådd et mer profesjonelt arbeidsmarked, mindre sosiale ulikheter i forhold til andre yrkesgrupper, effektivisering av formidlingen av skuespillere og dansere, og et godt tilbud innen kompetanseutviklingstiltak, som følge av alliansene».*

I flere merknader fra Familie- og kulturkomiteen på Stortinget, har SKUDA blitt positivt omtalt, for eksempel (utdrag):

*«Komiteen er svært glad for opprettelsen av alliansen og mener den er viktig for å bedre vilkårene for midlertidig ansatte dansere og skuespillere»<sup>9</sup>*

*«Komiteen har merket seg at Skuespiller- og danseralliansen legger til rette for at frilanskunstnerne kan opprettholde og videreutvikle talent, kompetanse og kunstnerskap i et arbeidsmarked hvor kortvarige midlertidige ansettelser og oppdrag er hovedregelen. Alliansen imøtekommer den dynamikk og fleksibilitet som arbeidsmarkedet etterspør innen scenekunst, TV og film, med tilgang til skuespillere og dansere med høy kunstnerisk kvalitet»<sup>10</sup>*

*«Komiteen har merket seg at evalueringer har kunnet dokumentere svært positiv effekt av tiltaket».<sup>11</sup>*

I den svenske utredning *Verksamheten vid scenkonstallianserna – En utvärdering* (2011) på vegne av Kulturutskottet i Riksdagen (tilsvarende kulturkomiteen på Stortinget), slår evalueringsteamet fast at alliansene i betydelig grad har økt den sosiale og økonomiske tryggheten blant de som ansettes, selv om det samtidig bemerkes at mange kvalifiserte frilansskuespillere, dansere og musikere fortsatt står utenfor alliansene. Evalueringsteamet konkluderte også med at alliansene tilbyr et av få muligheter for frilans scenekunstarbeidere til

---

<sup>9</sup> Stortinget, Familie- og kulturkomiteen (2013)

<sup>10</sup> Stortinget, Familie- og kulturkomiteen (2016)

<sup>11</sup> Stortinget, Familie- og kulturkomiteen (2017)

å ta del i kompetanseutvikling, og at alliansene nettopp her fyller en viktig funksjon både for ansatte og ikke-ansatte frilanseres mulighet til å utvikle seg i sitt yrke.<sup>12</sup>

I den svenske offentlige utredningen fra Statens *Offenliga utredningar Konstnär – oavsett villkor?* fra 2018 omtales alliansemodellen blant annet slik:

*«Alliansmodellen bygger på att de som anställs är de mest yrkesverksamma inom sina områden, ingen kvalitetsbedömning eller behovsprövning görs vid ansökan. Allianserna arbetar också aktivt med kompetensutveckling och förmedling för att öka de anställdas möjligheter till fler arbeten. Ju mindre de är i tjänst hos allianserna, desto mer ekonomiska medel frigörs för att anställa fler frilansare».*

Utredningen oppsummerer med at i deres dialog med ulike interessenter rapporteres det om positive holdninger til alliansemodellen, og at det også er foreslått en supplerende allianseløsning for forfattere<sup>13</sup>. Utredningen anbefalte å slå alliansene sammen til en felles scenekunstallianse, men denne anbefalingen valgte regjeringen ikke å følge.

I mars 2021 leverte den svenske regjeringen meldingen *Politik för konstnärers villkor til riksdagen*<sup>14</sup>. Allerede i meldingens innledning trekkes alliansene frem som et eksempel på regjeringens politikk for å styrke kunstnerens arbeidsmarked og trygghet.

*«Ett exempel är stödet till de s.k. allianserna på teater-, dans- och musikområdena. Allianserna bildades som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd för att möta de förändrade anställningsförhållandena på scenkonstområdet, som från 1990-talet präglades allt mer av korttidsanställningar. Teateralliansen bildades 1999, Dansalliansen 2006 och Musikalliansen 2008. Allianserna verkar för att öka frilansande scenkonstnärers sociala och ekonomiska trygghet, avlasta arbetslöshetskassan, utveckla matchning och förmedling samt stimulera den konstnärliga utvecklingen. Det statliga stödet till allianserna fördelas via Statens kulturråd».*

Om scenekunstalliansene fremmes følgende tilråding i denne meldingen til Riksdagen:

**«Regeringens bedömning:** Allianserna på teater-, dans- och musikområdet bedöms öka frilansande scenkonstnärers sociala och ekonomiska trygghet, avlasta arbetslöshetskassan, utveckla matchning och förmedling samt stimulera konstnärlig utveckling.

**Åtgärder:** Det statliga stödet till allianserna på teater-, dans- och musikområdet har förstärkts med 10 miljoner kronor årligen fr.o.m. 2021. Under 2020 har stödet till allianserna förstärkts med 35 miljoner kronor med anledning av covid-19-pandemin.»

I begrunnelsen for regjeringens vurdering, sies det at både regjeringen og utredningen slår fast at alliansene har styrket kunstnerens stiling på arbeidsmarkedet, samt sier også at Covid-19-pandemien i tillegg har gjort alliansene enda mer betydningsfulle:

*«I och med den pågående covid-19-pandemin gör regeringen bedömningen att allianserna har blivit allt mer betydelsefulla och att det finns stora vinster att göra genom att stärka stödet till allianserna».*<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> *Verksamheten vid scenkonstallianserna – En utvärdering* (2011)

<sup>13</sup> SOU 2018:23

<sup>14</sup> *Regjeringens beskrivelse 2020/21:109*

<sup>15</sup> Ibid. s. 60.

Arbejdslinjen har vært et sentralt utgangspunkt for Sveriges kunstnerpolitikk, ikke minst siden proposisjonen *Tid för kultur* fra 2009<sup>16</sup>.

I september 2021 leverte Statens offentliga utredningar utredningen *Från kris till kraft. Återstart för kulturen* som ser nærmere på vilkår for gjenoppbygging av kulturlivet under og etter pandemien<sup>17</sup>.

Utredningen peker på at pandemien har medført at alliansene spiller en enda viktigere rolle, også i gjenåpningsfasen, både for kunstnerne og institusjonene, samt for å forhindre kompetanseflukt fra scenekunstheltet. Det sies: «*Allianserna erbjuder en trygghet för frilandsande musiker, skådespelare och dansare mellann de uppdrag som de får vid landets scener. På så vis bidrar allianserna till att det finns tillgång till frilandsande konstnärer på högsta nivå*».

Utredningen fremmet følgende tiltak:

«**Förslag:** Teateralliansen, Dansalliansen och Musikalliansen förstärks genom att det statliga bidrag som Kulturrådet fördelar inom området stärks med 30 miljoner kronor årligen under perioden 2022-2024. Förstärkningen ska användas till att:

- behålla antalet anställda inom allianserna
- stödja nyutexaminerade och oetablerade konstnärers introduktion på arbetsmarknaden
- stärka konstnärernas förutsättningar för anställningsbarhet och försörjning genom fortbildningsinsatser
- om möjligt utöka antalet anställda inom allianser som har ett identifierat behov och administrativ kapasitet samt att i mindre skala genomföra försök att utvidga de yrkesgrupper som kan få anställning vid allianserna.»<sup>18</sup>

Utredningen peker på at deres forslag i praksis vil bidra til å minske behovet for arbeidsmarkeds- og sosiale tiltak.

Også Norsk kulturråd har i sin nylig publiserte sluttrapport *Sterkere tilbake* (2022) om koronapandemien og gjenoppbygging av kultursektoren, tatt til orde for å styrke alliansene. Som et av målrettede tiltak for en styrket kunstnerøkonomi, foreslås:

«**Utbygging av alliansene:** Det kan gis økte midler til opprettelse og drift av en musikerallianse etter samme modell som Skuespiller- og danseralliansen. Samtidig gis en økning i midler til Skuespiller- og danseralliansen. Utredning av en filmallianse kan vurderes.»<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> «Regeringens arbetsmarknadspolitiska reformer har genomförts med arbetslinjen som utgångspunkt och med avsikt att skapa fler och nya vägar tillbaka till arbetslivet. Även inom kulturpolitiken har arbetslinjen varit gällande. Exempel på insatser sedan 2006 är utbyggnad av allians- modellen, införandet av Skapande skola och närmare samverkan mellan kultur och näringsliv. Regeringen har därmed, till den sedan länge etablerade målsättningen om att konstnärer ska kunna leva av sin konstnärliga verksamhet, adderat ett offensivt förhållningssätt med arbetslinjen som utgångspunkt.» *Prop. 2009/10:3* s. 53.

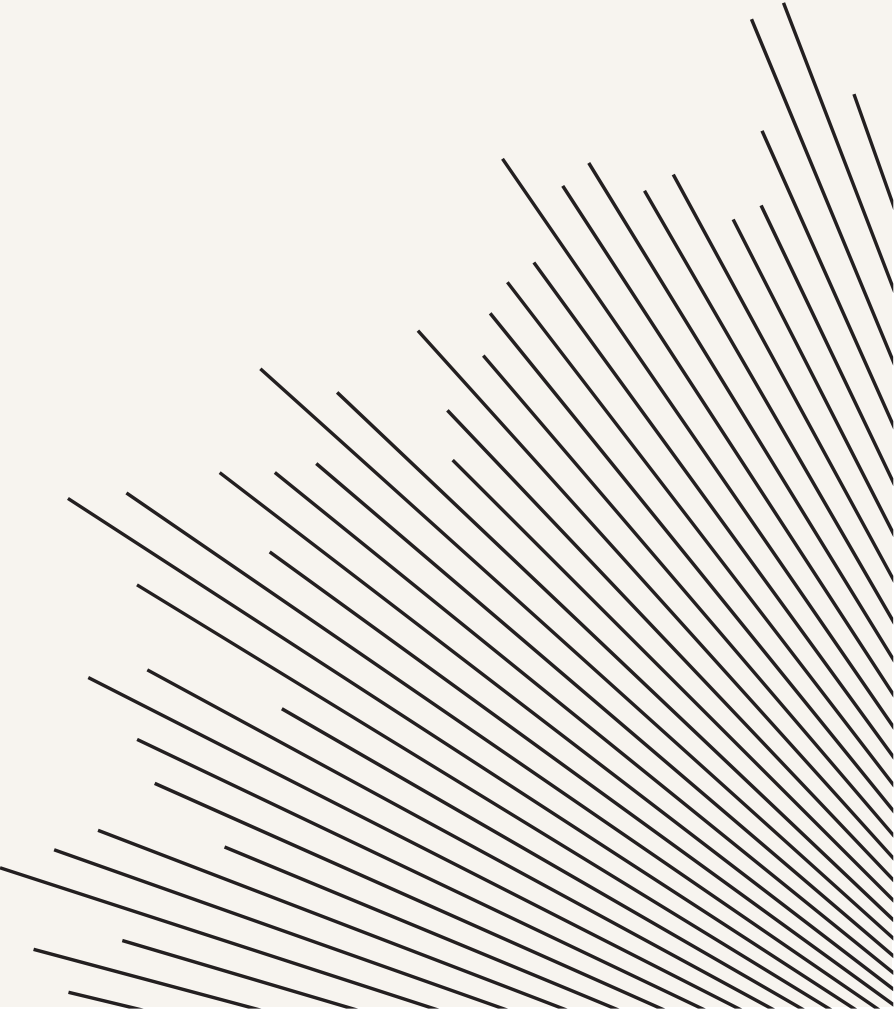
<sup>17</sup> *SOU 2021:77 Från kris till kraft*

<sup>18</sup> *Ibid.* s. 236.

<sup>19</sup> Kulturrådet (2022) *Sterkere tilbake*. Sluttrapporten for prosjektet «Gjenoppbygging av kultursektoren» presiserer samtidig at disse tiltakene på sikt kan bli overflødige dersom en lykkes med å styrke kunstnernes inntekter, vilkår og rettigheter, blant annet for selvstendig næringsdrivende, hvor det også vises til forslag i NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv (Fougner et al., 2021).



# LØNNSVILKÅR





## 3 LØNNSVILKÅR OG UTVIKLING

---

I dette kapittelet ser vi nærmere på lønnsstatistikk, økonomisk utvikling i musikklivet og pandemi, Nav og dagpenger, samt på statens tilskudd og støtteordninger for kunstnere.

### 3.1 Lønnsstatistikk

---

Offentlig statistikk for musikeres lønnsvilkår og arbeidssituasjon er mangelfull, dette gjelder ikke minst for frilansmusikere som ofte har en rekke arbeidsgivere og ulike oppdrag, samt ofte også har egen virksomhet i tillegg. Nedenfor presenteres ulike statistikker som på ulikt vis bidrar til å tallfeste antall musikere og deres lønnsvilkår, men som i sum likevel er mangelfull og kun gir en indikasjon og illustrerer variasjon i yrket.

I Norge (og i likhet med Sverige) finnes det ikke noen heldekkende statistikk og systematisk innsamling av data som viser omfanget av, lønnsvilkår eller bredden av profesjonelle frilandsutøvende kunstnere på det frie kunst- og kulturfeltet.

#### 3.1.1 SSBs ulike statistikker

Gjennomsnittlig årslønn totalt sett for alle lønnstakere i Norge var omtrent kr 610.000,- i 2021. Regnet som median var årslønnen kr 550.000,-. 60 prosent av lønnstakere har lavere lønn enn gjennomsnittet, fordi noen få lønnstakere med veldig høy lønn drar gjennomsnittet opp.<sup>20</sup>

I SSBs yrkeskode (2652) Dirigenter, komponister, musikere og sangere var gjennomsnittlig årslønn kr 639.480,- (median kr 644.280,-) blant heltidsansatte og en gjennomsnittlig årslønn på kr 538.320,- (median kr 540.000,-) blant deltidsansatte.<sup>21</sup>

SSBs yrkeskode 2652 basert på lønnsstatistikken<sup>22</sup> utgjør 2.925 personer, hvor 1.443 er heltidsansatte og 1.482 er deltidsansatte. Yrkeskode 2652, basert på sysselsettingsstatistikken, utgjør totalt 2.216 sysselsatte personer i 2021, hvor 1.312 er menn og 904 er kvinner.

Ovennevnte tall favner ikke musikkfeltet i stort, slik som frilansere og ikke minst musikere som helt eller delvis er sysselsatt gjennom egne foretak/selvstendig næringsdrivende.

Informasjon om frilansere, oppdragstakere m.m. er dårlig dekket i SSBs ordinære statistikker. Totalt sett anslår SSB at det er om lag 322.000 personer i Norge som er frilansere<sup>23</sup>, for eksempel musikere, tekstforfattere, skuespillere, journalister og oversettere, og av disse har i underkant av en av fire frilandsoppdrag som eneste inntektskilde.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> SSB (2022)

<sup>21</sup> Ibid. og SSB statistikkbanken

<sup>22</sup> I sysselsettingsstatistikken er det personer som blir telt. I lønnsstatistikken er det jobber, en person kan ha flere jobber. I lønnsstatistikken har vi også antall heltidsekvivalenter, som betyr summen av alle stillingsprosenten og det er mye mindre enn antall sysselsatte og viser at det er mange som har flere deltidsjobber.

<sup>23</sup> SSB benytter her følgende definisjon på frilansere: En person som utfører arbeid eller oppdrag for lønn eller annen godtgjørelse uten tjenesteforhold/ansettelsesforhold (ikke ansatt) og uten å være selvstendig næringsdrivende, skal rapporteres som frilanser/oppdragstaker eller honorarpersoner i a-ordningen.

<sup>24</sup> SSB (2020)

### 3.1.2 Sysselsetning i foretak

Ifølge en rapport fra Menon og BI:CCI på oppdrag fra Kulturrådet, sysselsatte kultursektoren noe under 40.000 personer i 2019 (filmbransjen ikke inkludert). Kultursektoren har en verdiskaping (samlet lønn og overskudd i sektoren) på om lag 13 milliarder kroner i året. Det er dette som utgjør aktørenes samlede inntekt og utgjør ca. 350.000 kroner i gjennomsnitt per sysselsatt.<sup>25</sup>

På musikkfeltet anslår Menon-rapporten at antall sysselsatte i aksjeselskap (AS) og enkeltpersonforetak (ENK) utgjør 9.630 sysselsatte (i 2018), hvorav 4.722 er i AS og 4.916 i ENK. Musikkfeltet skiller seg noe fra kultursektoren generelt, ved å ha et relativt høyt antall ENK.

Basert på en spørreundersøkelse foretatt i 2020 i anledning Menon-rapporten, oppgis at gjennomsnittlig årlig inntekt for personer i musikkfeltet i 2019 var på kr 511.659,- (samlet inntekt), og hvor kr 418.793,- stammet fra inntekt innen kunst og kultur (årsinntekt oppgitt som median-verdi er lavere).<sup>26</sup>

Slik som Kulturrådet påpekte i en nylig rapport, *Sterkere tilbake* (2022), så er det ikke gitt hvilke foretak som tilhører kultursektoren, og at det er ulikheter mellom Menon/BIs anslag og SSBs anslag (hvilke næringskoder som klassifiseres som kultursektoren). Legges SSBs avgrensning av kultursektoren til grunn for det Kulturrådet omtaler som «kulturell og kreativ næring», var det om lag 88 600 sysselsatte i kulturell og kreativ næring i 2021. Dette utgjorde omtrent 3,2 prosent av alle sysselsatte i Norge. Innenfor musikkområdet, utgjorde det 6.257 individer med hovedarbeidsforholdet i slike virksomheter.<sup>27</sup>

Rapporten fra Kulturrådet viser et behov for å etablere et mer samlet og systematisk kunnskapsarbeid i kultursektoren, og foreslår å utarbeide jevnlig statistikk og analyser om kulturøkonomi og kunstnerøkonomi.

### 3.1.3 Creos medlemsundersøkelse

Creo gjennomførte en medlemsundersøkelse i 2022 blant egne medlemmer. Den viser at totalt i medlemsmassen har 17 prosent en brutto årsinntekt under kr 300.000,- (7 prosent tjener under kr 200.000,-), mens prosentandelen for de som er registrert som *selvstendig næringsdrivende* er 37,1 prosent med en brutto årsinntekt under kr 300.000,- (22,2 prosent tjener under kr 200.000,-). For medlemmer som er *fast ansatt* er prosentandelen kun 3,8 prosent (1,2 prosent tjener under kr 200.000,-). Undersøkelsen viser med andre ord betydelige forskjeller i bruttoinntekt avhengig av tilknytningsform i arbeidslivet, og at en relativt betydelig andel medlemmer registrert som selvstendig næringsdrivende, har en relativt lav brutto årsinntekt.

## 3.2 Økonomisk utvikling i musikklivet og pandemi

---

Ifølge Kulturrådets rapport «Kunst i tall 2019» (2020) utgjorde de samlede inntektene i musikkbransjen nærmere 5,3 milliarder kroner i 2019 og har hatt en gjennomsnittlig årlig utvikling på + 5 prosent siden 2012<sup>28</sup>. I 2019 utgjorde konsertinntekter i Norge 58 prosent,

<sup>25</sup> Menon Economics og BI Center for Creative Industries (2020): *Et halvt år med koronakrise i kultursektoren*

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Kulturrådet (2022). *Sterkere tilbake – Pandemiens konsekvenser for kultursektoren og mulige virkemidler for gjenoppbygging*.

<sup>28</sup> Kunst i tall 2019 (Kulturrådet, 2020). Analyse av perioden 2012 til 2019. Merk før koronapandemien.

innspilt musikk i Norge 20 prosent, rettighetsinntekter i Norge 16 prosent og inntekter fra utlandet 6 prosent.

De samlede inntektene fra musikk i Norge, har hatt en gjennomsnittlig årlig utvikling på + 6 prosent, hvor inntekter fra innspilt musikk i Norge (hovedsakelig strømming) har hatt en gjennomsnittlig utvikling på + 3 prosent, konsertinntekter økte i gjennomsnitt med + 9 prosent, mens opphavsrettsinntekter for musikk i Norge har stått stille og har vært uforandret i perioden 2012 til 2019 (0 prosent gjennomsnittlig årlig utvikling). Det samme gjelder musikkinntekter fra utlandet, som også er uforandret (0 prosent gjennomsnittlig årlig utvikling).

### 3.2.1 Pandemi og musikklivet i krisetider

I Kulturrådets rapport «Kunst i tall 2020» (2021), vises konsekvensene koronapandemien har hatt for musikkbransjen. Mens tall for 2019 viste en tydelig vekst i musikkbransjen, hvor særlig billettinntektene fra konserter i Norge økte, viste tallene for 2020 en nedgang på hele 33 prosent. Den samlede inntekten fra musikkbransjen i 2020 var i overkant av 3,5 milliarder kroner, mot 5,3 milliarder året før. Spesielt konsertinntektene i Norge falt kraftig og ble mer enn halvert i 2020, med en negativ utvikling på hele - 53 prosent fra året før<sup>29</sup>.

I Kulturrådets sluttrapport *Sterkere tilbake* (2022) om koronapandemien og gjenoppbyggingen av kultursektoren, sies det at kultursektoren var fra starten av pandemien blant de hardest rammede delene av norsk økonomi. Likefullt økte antall sysselsatte i kultursektoren under pandemien, herunder også blant musikere fra 5.067 i 2019 til 6.257 individer i 2021. Musikk var samtidig den kunstnergruppen med størst fall i kunstnerisk inntekt, med en nedgang på 17 prosent (og hadde også størst nedgang i totale inntekter, med 7 prosent reduksjon).<sup>30</sup>

Ifølge tall fra NAV utgjorde kultursektoren 25-30 prosent av alle mottakere av kompensasjonsordningen for selvstendig næringsdrivende og frilansere, samtidig viser en undersøkelse fra Telemarksforskning at 17 prosent av respondentene i undersøkelsen om kunstnere og pandemien, søkte denne ordningen via NAV.<sup>31</sup>

Gjennom pandemien er Kulturdepartementets budsjett tilført over 10 milliarder kroner i ulike krisetiltak.<sup>32</sup> I 2022 er det totalt satt av 1,2 milliarder kroner til koronastøtteordninger for kultursektoren<sup>33</sup>.

Kulturdepartementet legger til grunn at pandemien og dens konsekvenser forventes å gi langvarige endringer for kunst og kulturfeltet:

*«Kunst- og kulturfeltet har i både 2020 og 2021 vært preget av avlyste eller utsatte kunst- og kulturarrangementer som følge av covid-19. Dette har medført uforutsigbarhet og uoversiktighet når det gjelder aktivitet og økonomi. Feltet er hardt rammet, og det forventes varige endringer.»<sup>34</sup>*

Selv om pandemien kanskje er på vei til å gå mot en slutt for Norges del, er en kritisk situasjon for musikkbransjen og ikke minst frilansere, ikke dermed over. Pandemiens ettervirkninger og

<sup>29</sup> Kunst i tall 2020 (Kulturrådet, 2021).

<sup>30</sup> Kulturrådet (2022). *Sterkere tilbake – Pandemiens konsekvenser for kultursektoren og mulige virkemidler for gjenoppbygging*.

<sup>31</sup> Ibid. s. 37

<sup>32</sup> Regjeringen, Prop. 1 S (2021-2022) For budsjettåret 2022 under Kulturdepartementet.

<sup>33</sup> Kultur- og likestillingsdepartementet, pressemelding 02.03.2022

<sup>34</sup> Regjeringen, Temaside om kunstnerøkonomien på regjeringen.no per 12.10.2021

varighet er vanskelig å anslå, herunder også nye mutasjoner, nye vinterbølger og publikums faktiske adferd fremover. Krigshandlinger i Ukraina, krigens varighet, sanksjoner og økonomiske følger på sikt, har også medvirket til at rammebetingelsene for musikere er unormalt usikre, og det uansett om man jobber i innland og/eller utland.

Kunstneralliansene har vist seg viktige under pandemien, og har bidratt til at ansatte kunstnere lettere har kommet seg igjennom kritiske år. Perioden har samtidig medført større kostnader for alliansene, grunnet kunstnernes bortfall av andre oppdrag og nedstengninger. Selv om vi forhåpentligvis går mer normale tider, må en ny musikerallianse være forberedt på høyere grad av usikkerhet i startfasen, samt også et høyere kostnadsnivå sammenlignet med en normalsituasjon for frilansere, musikkbransjen og arbeidsmarkedet generelt.

### **3.3 NAV, dagpenger og frilansmusikere**

---

Svært mange musikere har en form for kombinasjonsinntekt og med ulik tilknytning til arbeidslivet. I tillegg til inntekter fra næringsvirksomhet, består inntektene ofte fra ulike frilansoppdrag der honoraret utbetales som lønn, samt lønn fra små stillinger, vikariater, midlertidige ansettelser og timearbeid. Frilansmusikere med kombinasjonsinntekt og ulike tilknytningsformer til arbeidslivet har mange utfordringer i møte med NAV og velferdssystemet<sup>35</sup> som i hovedsak er tilpasset personer med lengre ansettelser for én arbeidsgiver.

#### **3.3.1 Generelt om NAV**

NAV forvalter normalt en tredjedel av statsbudsjettet gjennom ordninger som dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, pensjon, barnetrygd og kontantstøtte. Over halve befolkningen mottok en utbetaling fra NAV i 2021 og det ble utbetalt til sammen 523 milliarder kroner i 2021 i ytelser og alderpensjon totalt sett. I underkant av en av ti nordmenn (8 %) mottok dagpenger i 2021 (en nedgang fra 10 prosent året før), og totalt utgjorde dette 25 milliarder kroner i utbetaling via NAV i fjor<sup>36</sup>.

#### **3.3.2 Musiker- og artistformidlingen i NAV**

For ti år siden (2012) la NAV ned Musiker- og artistformidlingen (MAF). MAF ble etablert som en landsdekkende organisasjon allerede i 1948, men ble etter hvert gradvis nedskalert både økonomisk og i sitt geografiske nedslagsfelt, hvor MAF på slutten av 1990-tallet ble en ren østlandsorganisasjon. I 2009 ble enheten – som da bestod av to ansatte – organisert inn i NAV Arbeidslivssenter i Oslo. I 2012 ble MAF nedlagt og det ble besluttet at arbeidsoppgavene ble flyttet og håndtert av de lokale NAV-kontorene. NAV argumenterte også for at de ikke driver særskilt jobbformidling for enkeltstående yrkesgrupper, men følger en helhetlig metodikk som gjelder for alle, men der arbeidsinnsatsen og metodene er tilpasset den enkeltes behov<sup>37</sup>. Ved nedleggelsen av MAF, var MAFs jobbformidlingen for utøvende kunstnere omfattende, og ga årlig oppdrag for 3.000 frilanskunstnere bare i Oslo.

---

<sup>35</sup> Ulike sosiale stønadsordninger ivaretar ulike hensyn. Dagpenger kompenserer for tapt inntekt som lønnsinntaker enten man er arbeidstaker eller mottar lønn som oppdragstaker/frilanser. Sykepenger kompenserer for inntektsbortfall som følge av sykdom eller skade. Omsorgspenger kompenserer for inntektsbortfall i forbindelse med barn eller barnepassers sykdom.

<sup>36</sup> Nav.no, 10.3.2022 «Over halve befolkningen mottok en utbetaling fra NAV i 2021»

<sup>37</sup> [Stavanger Aftenblad 26.01.2012](#)

### 3.3.3 Kunstnerallianser som alternativ til dagpenger

Kunstneralliansene som ble opprettet i Sverige mellom 1999-2006 hadde som formål å avlaste arbeidsledighetskassen, øke frilanseres økonomiske trygghet og kunstneriske frihet gjennom å tilby ansettelse i alliansen.

I SKUDAs egnevaluering i 2015<sup>38</sup>, var en av hovedkonklusjonene at skuespiller- og danseralliansen er en mer hensiktsmessig og målrettet ordning for kunstnere enn NAVs dagpengeordning. Dette ble også underbygget av en spørreundersøkelse blant kunstnerne i alliansen, som inngikk i evalueringen.

I spørreundersøkelsen blant ansatte kunstnere, oppga litt over halvparten (52 prosent) at de hadde mottatt dagpenger de siste to årene før de ble ansatt i Alliansen<sup>39</sup>.

Det sier seg nok selv at det alltid vil være en utfordring for NAV å inneha og bygge opp solid kunnskap om kunstneryrket og utvikle et relevant nettverk og relevante tjenester for kunstnere og musikkbransjen. Det er nettopp her en musikeralliansen gir ansatte kunstnere en skreddersydd og tilpasset kompetanse, nettverk og fellesskap for de enkelte ansatte musikerne, samt gjennom kompetansehevende tiltak som også når ut til og inkluderer frilansmusikere generelt.

Dagens ordning om dagpenger via NAV, byr på utfordringer for profesjonelle frilansmusikere. NAV stiller blant annet følgende krav: Man kan miste dagpenger dersom man *unnlater å søke eller ta imot tilbud om arbeid hvor som helst i landet eller takker nei til å delta i, eller slutter i et arbeidsrettet tiltak*<sup>40</sup>.

Et krav om at arbeidssøkende må takke ja til arbeid innen helt andre yrkesområder, er i strid med musikerens mulighet til å være utøvende kunstner og kommer lett i konflikt med behovet for øving og egentrening. I tillegg kan man tvinges til å takke nei til midlertidige oppdrag innenfor eget fagfelt på grunn av forpliktelsen i arbeidsforholdet formidlet gjennom NAV. Dette rammer yrkesgruppen musikere i ekstra stor grad, gitt at musikere har mange og kortvarige oppdrag og arbeidsgivere. Dagpengeordningen kan også medføre «yrkesforbud» mot øving gitt fare for at dagpenger avkortes. NAV forutsetter at i profesjonelt kunstnerisk arbeid skal alle timer man jobber føres opp på meldekortet, inkludert øvinger og forberedelser. Gitt at inntektsgivende arbeid skal føres opp selv om inntektene først kommer senere, finnes eksempler på at både øving og samtaler med andre musikere i mer sosiale lag, har vært ansett av NAV som mulig inntektsgivende arbeid.

En ansettelse i Musikeralliansen bidrar følgelig til en *fast arbeidsplass og et nettverk*, bedre utnyttelse av tid og kontinuitet for ansatte kunstnerne. En musikeralliansen etablerer et relevant faglig nettverk med kontakter som øker sjansen for nytt arbeid relevant for profesjonelle musikere som yrkesgruppe. Samt at målet er å gi frilansere en tilnærmet lik situasjon som de ville hatt som fast ansatte lønsmottakere. I tillegg bidrar alliansens kompetanseutviklingsprogram til direkte yrkesrelevant kompetanseheving i motsetning til NAV. En ansettelse i alliansen er et alternativ til dagens dagpengeordning, som uansett ikke har vist seg å fungere tilfredsstillende for kunstnere generelt og musikere spesielt som yrkesgruppe.

Selve grunntanken bak alliansene, slik det ble vurdert i forkant av den første alliansen i Sverige (TeaterAlliansen) var *«at denne skulle tilby en grunnansettelse til frilansere i tiden mellom*

<sup>38</sup> Egnevaluering Skuespiller- og danseralliansen AS, levert til Kulturdepartementet 7. april 2015

<sup>39</sup> Future Present Group AS (2015)

<sup>40</sup> Nav.no

*oppdrag. Slik skulle man som utøvende kunstner kunne overleve i sitt yrke, staten fikk opprettholdt sitt ønske om et levende kulturliv»<sup>41</sup>.*

Det er i utredninger<sup>42</sup>, fremhevet at alliansene har en rekke positive effekter slik som å styrke yrkesgruppen, sikre lengre yrkeskarrierer, bidrar til kunstnerisk utvikling og spesialisering, samt bidrar til bedre integrering mot offentlige arbeidsmarkedstiltak og velferdstilbud. Men at det utover en rekke positive og betydningsfulle effekter, så ivaretar alliansene to primære formål. For det første har den offentlige finansierte scenekunsten og musikkområdet behov for tilgang på en stor frilansutøvende gruppe av dansere, skuespillere og musikere med høy kunstnerisk kvalitet. Og for det andre passer denne gruppen ikke inn i arbeidsledighetstrygdeytelser slik som dagpengeordningen.

Argumentet for det siste, er at frilansutøvende kunstnere ofte har korttidsarbeid hos mange ulike arbeidsgivere, og med tilbakevinnende arbeidsledighet i tiden mellom oppdrag. Ordninger som arbeidsledighetstrygd og dagpenger er en «omstillingsforsikring» og en person med tilbakevinnende arbeidsledighet skal søke arbeid innen et annet yrke eller omskolere seg.<sup>43</sup> Det viktigste vilkåret for dagpenger er at man er reell arbeidssøker, og som reell arbeidssøker regnes den som er arbeidsfør og villig til å ta ethvert arbeid i hele Norge. Folketrygdloven § 4-5 sier at:

*For å ha rett til dagpenger må medlemmet være reell arbeidssøker. Som reell arbeidssøker regnes den som er arbeidsfør, og er villig til*

- a. å ta ethvert arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane,*
- b. å ta arbeid hvor som helst i Norge,*
- c. å ta arbeid uavhengig av om det er på heltid eller deltid,*
- d. å delta på arbeidsmarkedstiltak*

Dette er i praksis lite forenlig med en yrkeskarriere som frilansutøvende musiker på et kunstnerisk toppnivå, som krever kontinuitet, øving, kunstnerisk fordyping og konsentrasjon i sitt virke.

### **3.4 Statens tilskudd og støtteordninger**

---

Mellom 70 og 80 prosent av landets kunstnere er frilansere og selvstendig næringsdrivende. Av den grunn er det frie feltet også fremhevet i Kulturdepartementets arbeid med kunstnerøkonomien for å styrke kunstneres virke og økonomi, og hvor regjeringens formål er å sikre et mangfoldig kunstliv så vel som arbeidsvilkår for kunstnere<sup>44</sup>.

Staten har en rekke tilskudd og støtteordninger for kunstnere, herunder statens stipend som er et virkemiddel for kunstnerisk frihet, vekst og fornying, fordyping og kontinuitet i kunstneres virke og kunstproduksjon. Kunststipendene omfatter arbeidsstipend, arbeidsstipend for yngre/nyetablerte kunstnere, diversestipend m.m. I 2020 ble det bevilget 249 millioner kroner til stipend under Statens kunstnerstipend. I tillegg kommer stipend, vederlag og støtte som ytes direkte til enkeltkunstnere over andre ordninger (blant annet Norsk kulturråd, Fond for lyd og bilde og Fond for utøvende kunstnere), samt virkemidler som opphavsrettslige vederlagsordninger grunnlagt i åndsverksloven.

---

<sup>41</sup> Rambøll Management Consulting (2009)

<sup>42</sup> Ann Larsson (2019). *Utredning av Dansalliansens anställningsvillkor för dansare.*

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Regjeringen, [Temaside om kunstnerøkonomien på regjeringen.no](https://www.regjeringen.no) per 12.10.2021

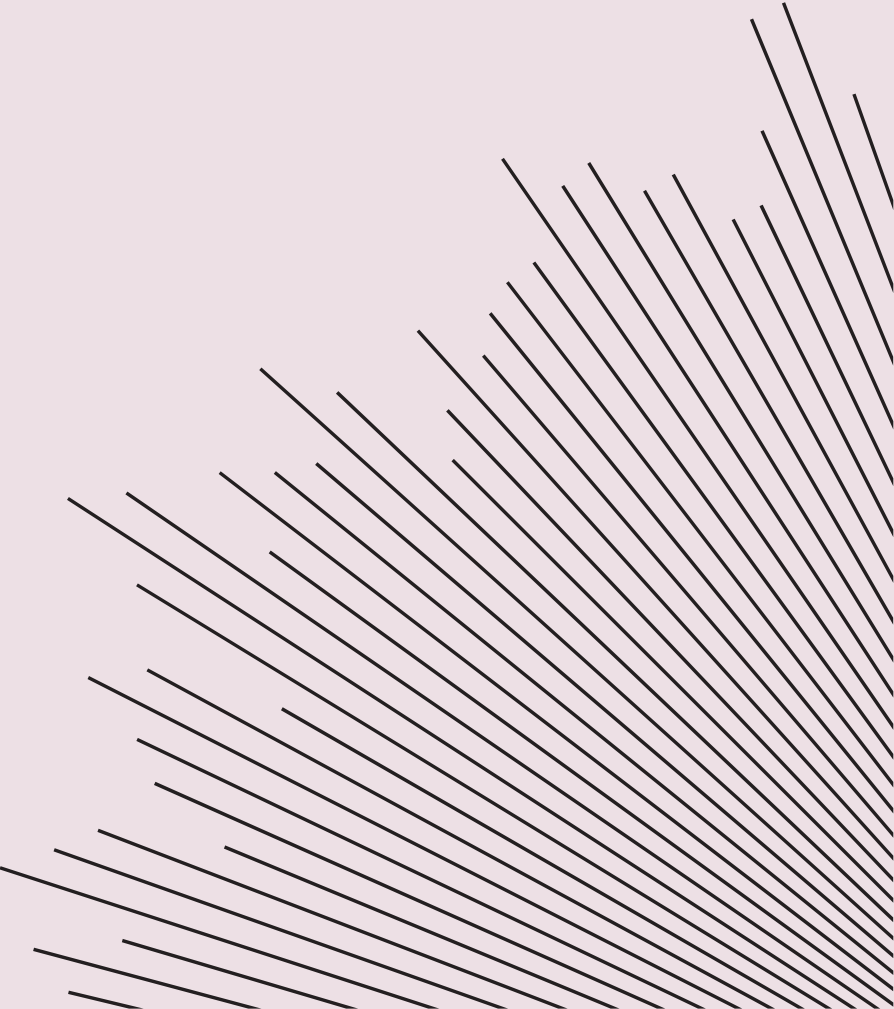
I utredningen om kunstnerøkonomien som ble overlevert Kulturdepartementet i 2015, sies det at det finnes gode ordninger for stimulering av kunst i Norge, men at det likevel alltid vil være behov for nye typer tiltak basert på kunnskap om utviklingen av kunstners inntekt og kulturpolitiske målsetninger. «En viktig forutsetning for nye ordninger må være at de gir kunstnere selv mulighet til valg og innflytelse»<sup>45</sup>.

Etablering av en musikerallianse bidrar til å ivareta dette målet, i tillegg til å være et supplement til eksisterende ordninger som statelige kunstnerstipend og arbeidsstipend, samt en erstatning for arbeidsledighetstrygd.

---

<sup>45</sup> Utredningen om kunstnerøkonomien: «Kunstens autonomi, kunstens økonomi» av Vigdis Moe Skarstein overlevert kulturminister Thorild Widvey 28.01.2015

**KUNSTNERNE -  
FOR HVEM, HVA  
OG HVORFOR**





## 4 KUNSTNERNE - FOR HVEM, HVA OG HVORFOR

---

Musikeralliansen retter seg mot sangere, musikkartister, musikalartister og dirigenter.

Målgruppen er profesjonelle frilansmusikere<sup>46</sup> som bor og virker i Norge og som har etablert seg i faget med høy aktivitet over tid. Sjangermessig vil både klassisk musikk, jazz/blues/latin, samtidsmusikk, folkemusikk/verdensmusikk spesielt prioriteres, men er også et tilbud som inkluderer pop og rock og andre musikksjangere. Primærmålgruppen er i praksis et ganske spisset segment, som på den ene siden har svært høy yrkesaktivitet/oppdragsmengde, men på den andre siden ikke overstiger et lønnsstak på 6 G over tid, samt de jobber ofte innen musikkområder hvor staten allerede anser å ha en spesiell rolle og ansvar for musikkunsten.

De frilansmusikerne som ansettes i Musikeralliansen er de som er mest yrkesaktive innenfor sine områder, og det er ingen kvalitetsbedømming eller behovsprøving ved ansettelsen. De ansatte musikerne fortsetter sin musikalske virksomhet på samme måte som før ansettelsen og får permisjon fra Musikeralliansen når de har kortere eller lengre engasjement slik som dagjobber, lengre kontrakter, turné eller plateinnspilling. Det er et mål at de ansatte har mest mulig permisjon fra alliansen. Lønnen til de ansatte i Musikeralliansen vil være lavere enn lønnen ved scenekunstinstitusjonene, men høyere enn arbeidsledighetstrygd. Ansettelsen gir rett til pensjon, sykepenger og feriepenger. Ansettelsen avsluttes om den ansatte musikere ikke lengre oppfyller kravet om kontinuerlig yrkesvirksomhet.

### 4.1 For frilansmusikere med allerede høy arbeidsmengde

---

Målet for en musikkallianse er altså ikke å ansette musikere som i stor grad står uten arbeid, men tvert imot er målet å prioritere musikere som har mye å gjøre og en høy grad av oppdrag og sysselsettingsnivå. Det er flere grunner til dette. For det første setter alliansen minimumskrav knyttet til yrket og nærliggende arbeid i selve rekrutteringen. For det andre er alliansens mål ikke å være et sikkerhetsnett for ledige i seg selv, men aktivt bidra til høy sysselsettingsgrad av de som har høyest arbeidsmengde fra før og stimulere til mer aktivitet og sikre produktiv utnyttelse av tiden de ganger dette ikke er mulig. For det tredje er det viktig for alliansens tillit både blant ansatte kunstnere, potensielle eksterne arbeidsgivere og andre interessenter, at alliansens ansatte er ettertraktet, kompetent og aktive i arbeidsmarkedet. Mao. alliansens tillit blant interessenter og prestisjen i å bli ansatt er avhengig av at rekrutteringsprosessen holder et høyt nivå, ikke minst når det gjelder den ansatte kunstneres virke fra før av, samt gjennom en proaktiv innsats og oppfølging av de ansatte kunstnerne i ettertid.

Dette betyr ikke at alliansen hverken prioriterer særskilt «kjendiser» eller musikere som har særskilt høy inntekt fra før. I utvelgelseskriteriene vil musikere med over 6 G i lønn som gjennomsnitt de siste tre år ikke kunne bli ansatt.

Musikeralliansens evne til å effektivt promotere alliansens ansatte, for eksempel via presentasjon og kunstnerkatalog over ansatte kunstnere/frilansmusikere, er avhengig av at bransje arbeidsgivere assosierer alliansens ansatte med høy kvalitet gjennom høy attraktivitet i arbeidsmarkedet.

---

<sup>46</sup> I denne utredningen brukes begrepet frilanser, både for ikke ansatte lønnsinntakere, midlertidig ansatte, selvstendig næringsdrivende og ansatte i AS som drives på egen regning og risiko, og/eller en kombinasjon av disse.

Alliansen skal være en kontinuerlig arbeidsgiver for musikere som ellers har en skiftende frilanstilværelse, og alliansen er en viktig arbeidsgiver for frilansmusikere nettopp ved å sikre kontinuitet i yrket, inntekt og opptjening av sosiale rettigheter i perioder mellom kunstneriske engasjementer. Alliansen er viktig for å utvikle kunstnerkarrierer for frilansere og sikre nettverk og øving/kompetanseutvikling, ikke minst ved lediggang for de ansatte kunstnerne.

## 4.2 Ikke kvalitetsvurdering

---

Musikeralliansen vil i likhet med SKUDA og øvrige kunstnerallianser, ikke ha elementer av kvalitetsvurdering i ansettelseskriteriene/vurderingene, men vil fokusere på den enkelte utøvers arbeidsmengde som kunstner. Det er de som har høyest sikkerhet for å ha en videre karriere og kunne være lenge i bransjen som vil prioriteres. Alliansen skal bidra til å gjøre kunstnerne enda mer attraktive og stimulere dem til å finne eget og egnet arbeid i perioder der de står mellom jobber, for eksempel gjennom kurs, mentorprogram og lignende.

Musikeralliansen retter seg mot profesjonelle frilansere på musikkområdet, hovedsakelig de som helt eller delvis kan eller mottar offentlig kulturstøtte og/eller som ofte jobber innenfor et musikkområde som allerede er offentlig finansiert eller kulturpolitisk prioritert. Frilansmusikere innenfor det offentlig finansierte musikkområdet har ikke nødvendigvis sitt virke i statlige og regionale institusjoner, men i stor grad også i det frie musikklivet og innenfor et mangfold av ulike uttrykk og arbeidsformer. Et kjennetegn ved yrkesgruppen er at musikerne i løpet av ett arbeidsår har oppdrag for et betydelig antall arbeidsgivere og oppdragsgivere.

Musikeralliansen skal ikke rettes mot utøvere som er fast ansatt eller som hovedsakelig er engasjert i annen type virksomhet/bransje, f.eks. som produsenter, arrangører, komponister eller musikkpedagoger.

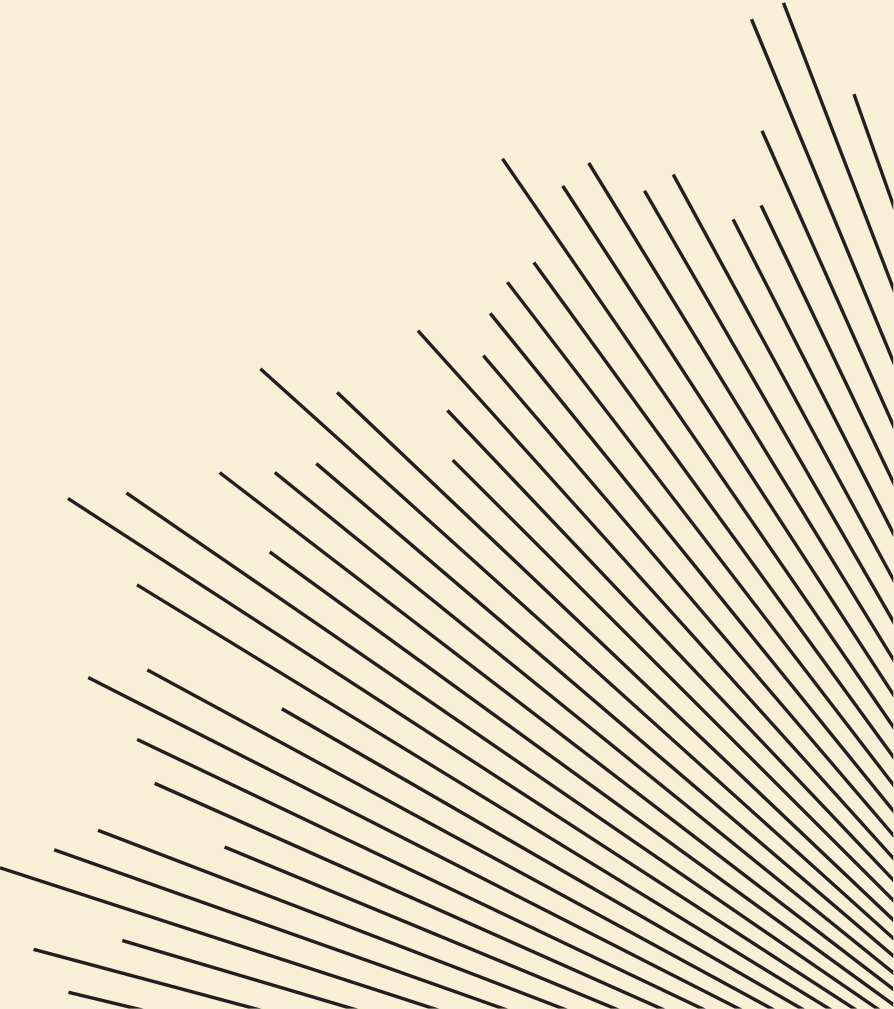
## 4.3 Musikalliansen i Sverige

---

I Musikalliansen i Sverige er de vanligste instrumentene som benyttes blant ansatte kunstnere: Fiolin, sang, bass, klaver, slagverk, gitar og trompet – og i denne rekkefølgen. De vanligste sjangerne er klassisk musikk, jazz/blues/latin og folkemusikk. Selv om dette medfører at en fiolinist innen sjangeren klassisk musikk er en typisk ansatt, anses de ansatte kunstnerne ikke å være en særlig heterogen gruppe og favnet totalt sett svært mange ulike instrumenter og sjangere, noe som også er en ønsket situasjon og som til dels vektlegges i rekrutterings- og ansettelsesprosessene (utover det generelle hovedkriteriet at det er de musikerne som har mest arbeid, uavhengig av instrument/sjanger, som primært ansettes).

Litt grovt regnet er seks av ti ansatte i Musikalliansen i Sverige menn og fire av ti kvinner. Inndeling i instrument og sjanger viser enda sterkere kjønnsvariasjoner, hvor fiolinister og sangere i klart større grad er kvinner, mens gitarister, bassister og trompetister i all hovedsak er menn. Samme forskjeller finner man innen sjangere, hvor klassisk musikk er mer kvinnedominert, mens jazz/blues/latin og folkemusikk er mer mannsdominert. Aldersmessig er omtrent halvparten av den svenske alliansens ansatte i 40-årene, mens ca. en av ti er yngre enn dette og fire av ti eldre. Gjennomsnittsalderen i alliansen er 49 år. Omtrent seks av ti er bosatt i Stockholms fylke (län).

# UTVELGELSESKRITERIER



## 5 UTVELGELSESKRITERIER, MINIMUMSKRAV OG TIDSKONTO

---

I dette kapitlet skal vi se nærmere på utvelgelseskriterier ved ansettelse av musikere, tidskonto, samt erfaringer høstet av øvrige kunstnerallianser.

### 5.1 Utvelgelseskriterier

---

Det gjøres ikke skjønnsmessige vurderinger av musikk- og kulturfaglig kvalitet, men en vurdering av om søkeren oppfyller de formelle vilkår som er stilt for ansettelse. Kriterier/krav vil være<sup>47</sup>:

Grunnleggende krav som må oppfylles av alle:

- Søker må være folkeregistrert i Norge.
- I løpet av de siste tre årene fra søknadstidspunktet må søker i hovedsak ha vært profesjonell frilansinstrumentalist, sanger, musikkartist, musikalartist eller dirigent.

I tillegg må minst ett av følgende grunnleggende krav være oppfylt:

- Regelmessig vært engasjert/ansatt som utøver ved en institusjon finansiert av offentlig kulturstøtte. Slike institusjoner er for eksempel orkestre, opera- og konserthusene, fylkeskommunal musikk/regionale scenekunstkompanier eller lokale arrangører med kommunal, regional eller statlig støtte.<sup>48</sup>
- I betydelig grad deltatt som utøver, individuelt eller i en fri musikkgruppe som har mottatt finansiering fra Norsk kulturråd, Den kulturelle skolesekken og/eller som regelmessig har fremført under en offentlig finansiert turné eller med en arrangør som har mottatt offentlig finansiering.
- Mottatt Statens kunstnerstipend eller lignende fra Norsk kulturråd.
- Har minst tre års høyere utdanning i musikk, og/eller har hatt ansettelse ved orkestre eller andre scenekunstinstitusjoner i minst tre år.

Utvalgskriterier

- Faglig engasjement som frilansmusiker. Kun innbetalte eller fakturerte oppdrag kan godskrives de siste fem årene fra søknadstidspunktet.
- Dersom søker har hatt fast ansettelse, skal den ikke overstige 20 % av en heltidsstilling i løpet av de siste 3 årene, og sies opp ved ansettelsestidspunktet.
- Sykefravær, graviditet og foreldrepermisjon er overførbar tid (maksimalt tre år).
- Når det foreligger særlige grunner, kan Musikeralliansens styre også godkjenne andre hensyn, kvalifikasjoner og meritter som kvalifiserende.

Musikeralliansen tar forbehold om å kunne be om ytterligere dokumentasjon. Uriktige opplysninger kan føre til eksklusjon.

---

<sup>47</sup> Dette vil utredes nærmere og kvalitetssikret i løpet av 2022 og før oppstart av Musikeralliansen, samt vurderes og forankres i dialog med relevante interessenter. Det vil også vurderes nærmere vektleggingen av det offentlig finansiert musikkområdet (presisering, praktisering og eventuelt behov for oppmyking). Utvelgelseskriterier og minimumskrav oppstilt her, er i stor grad basert på prinsipper benyttet av Musikeralliansen i Sverige.

<sup>48</sup> Se [Norsk kulturråds oversikt over tilskuddsmottakere, herunder Musikk- og scenekunstinstitusjoner \(post 70\)](#)

Søker kan ikke ha hatt bruttoinntekt høyere enn 6G (grunnbeløpet i Folketrygden) i gjennomsnitt de siste tre år. 6G tilsvarer for tiden 658.704 kroner (basert på ny gjennomsnittlig G for 2022).

## **5.2 Arbeidstid som hovedkriterium og balanserende hensyn**

---

Erfaringsvis vil antall søkere langt overskride ledige stillinger. Av de søkerne som tilfredsstillt krav og utvalgsriterier for ansettelse, er det de av søkerne som kan dokumentere høyest arbeidsmengde som vil tilbys ansettelse.

Prinsippet om at det er de med høyest arbeidsmengde som ansettes, kan likefullt balanseres av andre hensyn. Mangfold i uttrykksformer og musikksjangere, likestilling og mangfold i kulturlivet, geografisk spredning, alder og kulturpolitiske prioriteringer vil også tas med i vurderinger ved ansettelser.

Et tenkt tilfelle kan være at Musikeralliansen utlyser 40 stillinger som mottar 400 søknader. Blant disse søknadene er det 300 søkere som tilfredsstillt alle krav og utvalgsriterier for ansettelse. 75 prosent av de ledige stillingene går til de søkerne med høyest arbeidsmengde (30 stillinger). Deretter gjøres en totalvurdering av sammensetningen og opp mot andre hensyn. Dersom sammensetningen ikke anses å tilfredsstille andre hensyn, slik som sjanger, mangfold og geografisk spredning etc., så rekrutteres de siste 10 stillingene basert på å bedre oppfylle disse hensynene, men uten å gjøre avkall på grunnkrav og utvalgsriterier.

### **5.2.1 Mangfold**

Positiv særbehandling som bidrar til å fremme likestilling mellom kjønnene, fremme likestilling som sikrer like muligheter og likeverd i tilknytning til etnisitet, religion, språk mv., samt sikre like muligheter og rettigheter uavhengig av funksjonsevne, vil være spesielt aktuelt. For eksempel ved å innkalle kvalifiserte personer fra en underrepresentert gruppe til intervju eller moderat kvotering av underrepresenterte grupper ved ansettelse til en stilling. Med moderat kvotering menes å gi forrang til en arbeidssøker fra en underrepresentert gruppe ved tilnærmet like kvalifikasjoner og i samsvar med Likestillingsloven, Diskrimineringsloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og Arbeidsmiljølovens formål.

Til anvendelse kommer også aktivitets- og redegjøringsplikten for likestilling og mangfold som følge av arbeidsgivers plikter i virksomheter med 50 ansatte eller mer, i virksomheter med 20 ansatte eller mer hvor arbeidslivets parter (tillitsvalgt eller mer enn 50 prosent av de ansatte) krever det, mv.

For å styrke bredden i Musikeralliansen knyttet til sjangere, geografi og mangfold blant ansatte, kan en moderat kvotering være hensiktsmessig. For eksempel av hensyn til kompetansen til musikere med flerkulturell bakgrunn, herunder også musikere fra nasjonale minoriteter slik som de tre samiske språkområdene. Mulighetene for å gjøre dette, avhenger naturligvis også av det totale antall stillinger som inngår i ordningen. Som tidligere nevnt vil også ulike musikksjangere og instrumentgrupper ofte være preget av å være mer kvinnedominert eller mannsdominert, også her vil moderat kvotering være relevant å vurdere.

I utredningsarbeidet i forkant av etableringen av SKUDA, ble en betenkning om diskrimineringsrettslige vurderinger bestilt.<sup>49</sup> SKUDA innhentet også vurderinger av søknadskriterier i 2021 knyttet til kjønn, samt råd rundt styrking av mangfold blant søkere.

---

<sup>49</sup> Helga Aune (Ph.d.) (2011). Betenkning om diskrimineringsrettslige vurderinger i anledning opprettelsen av en Skuespiller og Danser Alliance(r).

## 5.3 Tidskonto og minimumskrav

---

Alle alliansene frem til nå har hatt et system med såkalt tidskonto, men prinsippene som er lagt til grunn er ulike alliansene imellom (blant annet av hensyn til tilpasninger relevant for yrkesgruppen alliansen er til for). Forenklet sett kan man si at tidskontoen fungerer slik at ved oppstart av arbeidsforholdet får den ansatte kunstneren en første konto med tid beregnet på tiden vedkommende arbeidet i en viss periode før oppstart av ansettelsen i alliansen. Når den ansatte ikke har oppdrag og engasjement fra andre arbeidsgivere, blir vedkommende tilknyttet alliansen og tidskontoen begynner å løpe. Når den ansatte igjen får oppdrag, tar han eller hun permisjon fra alliansen og tiden på kontoen fylles opp igjen i den grad engasjementet tilfredsstiller de krav som er satt i tidskontoen i den aktuelle alliansen. Formålet med tidskontoen er å premiere høy sysselsettingsgrad utenfor alliansen, eller sagt på et annet vis mye permisjon fra alliansen. Den som ikke i tilstrekkelig grad oppfyller de krav som kreves for kontinuerlig yrkesaktivitet som kunstner innenfor sitt yrke, forbruker opp tidskontoen sin og vil til slutt miste muligheten til å jobbe i alliansen når tidskontoen er tømt.

### 5.3.1 Tidskonto i Musikalliansen i Sverige

Musikalliansen i Sverige stiller krav til mye utøvende arbeid utenfor alliansen, hvis ikke opphører ansettelsen. Musikerne har ulønnet permisjon hver gang de arbeider hos eksterne arbeids- eller oppdragsgivere. Musikerne mottar bare lønn fra Musikalliansen i periodene når vedkommende ikke jobber hos andre arbeids- eller oppdragsgivere.

Musikalliansen i Sverige har et ganske omfattende og detaljert sett med regler for ansettelser som reguleres gjennom «Kollektivavtal 2016» som er fremforhandlet mellom forbundene og alliansen.<sup>50</sup>

I utgangspunktet har Musikalliansen et system hvor det både beregnes antall dager ansatte er i jobb, samt hvor det beregnes hvor mye den ansatte tjente/fikk i honorar. Hver arbeidsdag gir 1 «enhet», dersom vedkommende fikk en gjennomsnittlig dagslønn tilkommer ikke mer. Overstiger lønnen dette, er det en trappetrinnsmodell hvor man kan få opptil 12 enheter (12 enheter er maks dersom utbetalingen er SEK 10.000,- eller mer). Systemet er laget slik fordi antall dager i arbeid og inntektsnivået er ulikt i ulike musikeryrker (for eksempel vil en solist stå sjeldent på scenen og opptre følgelig færre dager enn en jazzbassist, men tjener ofte mer per arbeidsdag). Systemet er utformet for å ivareta variasjonen i yrket. Hver dag man er ansatt i Musikalliansen trekkes det fra 1 enhet. I tillegg har Musikalliansen en rullerende 36-månedersperiode (3-årskonto), og hvor antall enheter beregnes for å betraktes som kontinuerlig yrkesaktiv (og denne kontoen anses som viktig for alliansen).

Musikalliansen i Sverige har et webbasert system, som automatisk regner ut antall enheter for den enkelte ansatte kunstner, basert på opplysninger som kunstneren manuelt selv kontinuerlig legger inn angående arbeid og lønn. Det anses svært viktig at alle oppdrag registreres. Musikalliansen anser ikke at dette er særlig tidkrevende å gjennomføre for den aktuelle kunstner, og systemet bidrar til at alliansen har god oversikt over arbeidssituasjonen og utviklingen både for enkeltkunstnerne og alle de ansatte totalt sett.

### 5.3.2 Tidskonto i SKUDA

I SKUDA har de ansatte kunstnerne en tidskonto, men med flere forenklinger sammenlignet med svenske allianser. Reglene rundt tidskonto er stort sett identiske for de to yrkesgruppene (dansere og skuespillere). Når kunstnerne har eksternt arbeid hos andre arbeids- og oppdragsgivere, søker de ulønnet permisjon. Reglene for permisjon for utøvende arbeid,

---

<sup>50</sup> Musikalliansen, «Kollektivavtal 2016»

yrkesrelatert arbeid og ikke relatert arbeid gir ulik effekt på tidskontoen. Alle ansatte har en tidskonto på 2 år (730 dager). Meningen bak tidskontosystemet er å bidra til at de ansatte kunstnerne har fokus på å skaffe seg eksternt arbeid og er aktiv på arbeidsmarkedet, for å opprettholde ansettelsen i alliansen. En positiv tidskonto gir forlengelse av ansettelsen i alliansen, samt skal forhindre at ansettelse i alliansen blir en «sovepute».

I forarbeidet og i oppstarten av SKUDA ble det opprinnelig antatt at ansatte kunstnere trolig ville slutte i SKUDA etter en periode på 10-12 år. SKUDA som i år markerer 10 år som kunstnerallianse er omtrent der nå, men lite tyder på at de opprinnelige forventninger til ansettelsesperiodens varighet ble/blir som forventet ved oppstart. Ingen ansatte har sluttet fordi de ikke oppfyller vilkår i tidskontoen. Frem til nå har kun 11 kunstnere sluttet (6 skuespillere og 5 dansere), men av andre årsaker. SKUDA vurderer å forenkle ansettelsesprinsipper knyttet til tidskonto, som forutsetter forhandlinger med tariffpartene.

Det er følgelig å anta at musikere i en ny musikerallianse vil kunne forbli ansatt minst like lenge som de erfaringene høstet av SKUDA skulle tilsi og da mer sammenlignet med skuespillerne som kan ha et langt yrkesliv og et bredere tilgang til arbeidsmarked.

Også i Musikalliansen i Sverige er det relativt få ansatte musikere som slutter i alliansen på grunn av at de ikke innfrir krav til fortsatt ansettelse i alliansen. Trolig er tallet 2 til 3 ansatte i året av i dag 155 ansatte totalt sett. I tillegg er det enkelte ansatte som slutter i alliansen av andre årsaker, slik som ved pensjonering eller frivillig oppsigelse grunnet annet arbeid og lignende. Musikalliansen anslår at 4 til 5 prosent av deres ansatte musikere slutter i alliansen av ulike grunner i løpet av et år.

### **5.3.3 Minimumskrav**

For å opprettholde ansettelsen i Musikeralliansen må den ansatte musiker, ha A) dager på sin tidskonto og B) arbeide minimum 300 dager som musiker i løpet av kontrollperioden. Det legges til grunn at kontrollperioden i utgangspunktet er to år (730 dager) og starter å løpe den dagen man blir ansatt. Disse minimumskravene må oppfylles for å videreføre ansettelsen i ny kontrollperiode. For hver dag musikeren mottar lønn fra Musikeralliansen trekkes en dag fra tidskontoen. Detaljene rundt dette vil utredes nærmere.

### **5.3.4 Permisjoner**

I de perioder hvor en ansatt musiker blir engasjert hos andre arbeidsgivere/oppdragsgivere søker vedkommende permisjon fra Musikeralliansen for hele kontraktperioden. Permisjonene er kategorisert etter arbeidets art; A) Arbeid som musiker, B) Arbeid som er musikkrelatert (f.eks. komponist/arrangør, produsentarbeid, musikkpedagog/undervisning i musikk, tillitsverv med arbeidspunkt), C) Annet arbeid og D) Studier, arbeidsstipend under Statens kunstnerstipend, sykdom og foreldrepermisjoner. Ulike permisjonskategorier vil ha ulik virkning på tidskonto og kontrollperiode, samt vil også kreve skjønsmessige vurderinger av administrasjonen i det enkelte tilfelle.

### **5.3.5 Vurderinger og alternativ til tidskonto**

I utredningen av en ny musikerallianse, kan det tyde på at ordninger ved ulike tidskontoer i ulike kunstnerallianser i Norge og i Sverige ikke har vært like betydningsfullt som hensikten med tidskonto-ordningene la til grunn ved etablering av alliansene. Dette fordi det er svært få kunstneriske ansatte som ikke innfrir kravene, og det er noe usikkert på om det er tidskontoordningen i seg selv eller andre forhold som påvirker dette. Det kan nærmest virke som om det er de ansatte kunstnerne som primært verdsetter og har mest nytte av tidskontobestemmelsene, og ikke nødvendigvis kunstneralliansene som arbeidsgiver eller vektlegging fra bevilgende myndigheter. For ansatte kunstnere som er vant med tidskonto fra

før, anses tidskontoen som «et gode» som de ansatte ikke nødvendigvis ønsker skal bortfalle. Samtidig anser flere av alliansene at tidskonto er nødvendig, både for å sikre intensjonen med allianseordningen, samt gi alliansene god oversikt over arbeidssituasjonen og utviklingen både for enkeltkunstnerne og alle de ansatte totalt sett.

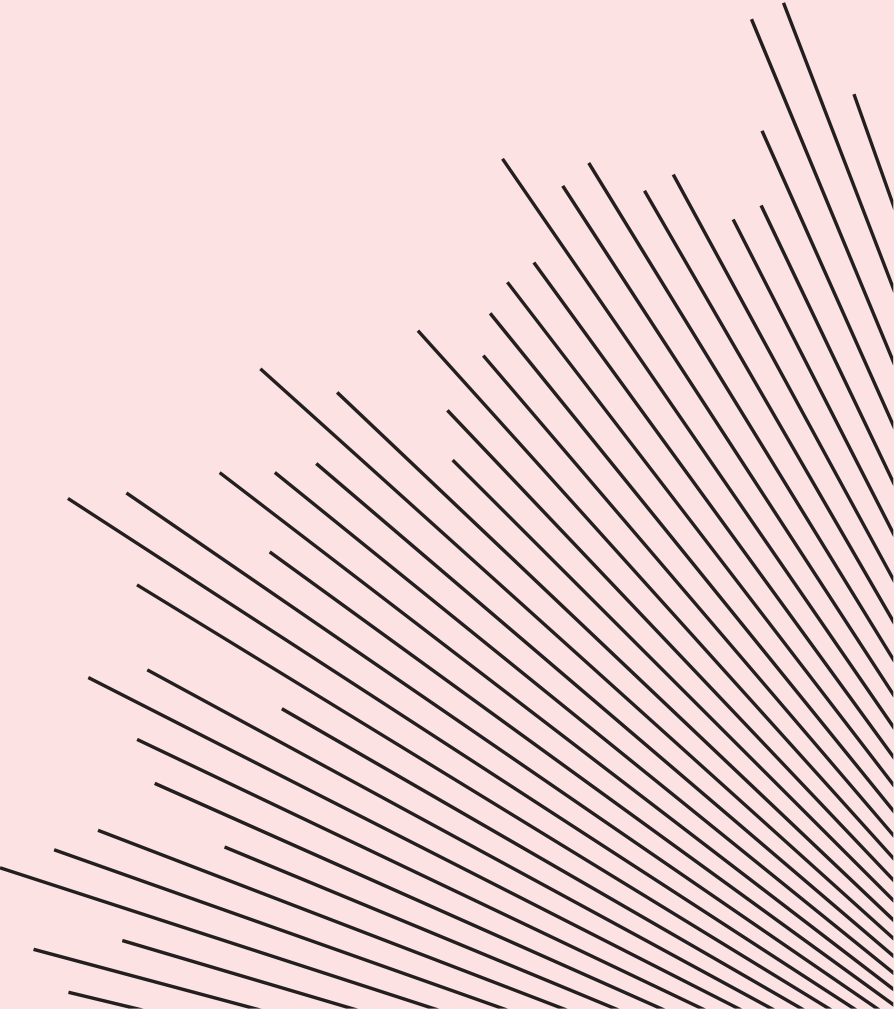
Svenske allianser, som ble etablert tidligere enn i Norge, har i tillegg langt mer kompliserte tidskonto-ordninger. SKUDA introduserte flere forenklinger, som også de svenske alliansene har benyttet og latt seg inspirere av i ettertid.

Det kan argumenteres for at det bør etableres andre og enklere tiltak og virkemidler for å sikre et sikre høy sysselsetningsgrad blant ansatte kunstnere og sikre mulighet til terminering av ansettelse dersom enkeltansatte ikke er aktive på arbeidsmarkedet. Likefullt må en innrapportering av øvrige oppdrag/grunnlag for permisjon avstemmes i sammenheng med lønnskjøring, slik alliansene praktiserer dette i dag.

Dette vil bli utredet nærmere, i løpet av året 2022 og før oppstart av Musikeralliansen, samt også i nær dialog med SKUDA, da det kan være gjensidig nytte i dette arbeidet. Det legges også opp til en studie/feltarbeid blant de ulike alliansene i Sverige og i Norge i andre/tredje kvartal 2022, for å sikre erfaringsoverføring, samt studere nærmere de tekniske løsninger for ulike tidskontoene i alliansene.



# KOMPETANSE- HEVING



## 6 KOMPETANSEHEVING, MENTORPROGRAM

---

Kompetanseheving er et viktig område for en ny musikerallianse, både når det gjelder å gi et tilbud til ansatte kunstnere, samt gi et relevant tilbud for musikere generelt, herunder ikke minst yngre musikere. Mentorprogram og kursvirksomhet vil skreddersys målgruppen og utvikles i samarbeid med relevante aktører.

### 6.1 Mentorprogram

---

I likhet med SKUDA, vil en ny musikerallianse legge opp til et mentoringprogram hvor erfaringer de ansatte kunstnerne har bygget opp gjennom sine frilanskarrierer, også skal komme de yngre kunstnere til gode. Alliansens kunstnere blir skolert som mentorer og yngre musikere får tildelt hver til mentor, og programmet gjennomføres gjerne i samarbeid med eksterne leverandører og kunnskapsmiljø. For unge kunstnere i etableringsfasen er det svært nyttig å ta del i mentorens samlede kompetanse, både kunstnerisk og erfaringsmessig, og målet er å styrke musikerne i deres karriereutvikling og bidra til å profesjonalisere musikkområdet.

I likhet med SKUDAs mentoringprogram legges det opp til et program tilrettelagt for kunstnere i etableringsfasen som ikke er ansatt. I tillegg vil det vurderes behov for et program for kunstnere ansatt i alliansen.

Det første programmet vil rette seg mot frilansmusikere og/eller musikere med høyere utdanning eller tilsvarende erfaring, samt som har arbeidet i yrket i noen år. Tilbudet vil rette seg mot personer som er i etableringsfasen og som har behov for kompetanseutvikling og mentoring knyttet til videre karriere, imøtekomme utfordringer i bransjen, bevisstgjøre eget ansvar og finne drivkraft og motivasjon i en frilanspreget yrke. Utvikle forståelse for prosesser, rammevilkår og regler er også sentralt.

Det andre programmet, som SKUDA etablerte som et enkeltprosjekt/tiltak under pandemien, er rettet mot alliansens ansatte, som i utgangspunktet anses som høykompetanse ikke minst på grunn av kriteriene som legges til grunn for ansettelsen i alliansen og kravene til høyt yrkesaktivt nivå. Programmet er ment å bidra til at kunstneriske ansatte videreutvikler sin kompetanse både i kunstnerskapet og karrieren i et langsiktig perspektiv. Programmets faglige innhold og relevans vil derfor være svært høyt.

### 6.2 Samarbeid rundt kompetanseheving

---

I en musikerallianse vil det bli lagt til grunn at både instrumentalister, sangere og dirigenter skal ha en skal ha anledning til faglig utvikling, kompetanseheving og mulighet for å øve mellom oppdragene. Kurs og seminarer vil også heve kompetansen til musikers generelt, og tilbys også for musikere utenfor alliansen. Slik vil alliansens arbeid også gagne andre frilans-/musikere og skape felleskap mellom aktører i og utenfor Musikeralliansen.

I sammenheng med utvikling av kompetansefremmende tiltak, vil det i tillegg være mange synergier i kurs og kompetansefremmende tiltak som Creo allerede har etablert og tilbyr, samt at en ny musikerallianse støtter frilansmusikere gjennom kompetanseutvikling, seminarer og samarbeid med andre aktører på musikkområdet. Dette kan for eksempel være Musikkontoret

(Brak, Møst etc.), GramArt, Norsk jazzforum, Music Norway, NOPA m.fl. Norges musikkhøgskole, Kunsthøgskolen i Oslo, BI og forskningssenteret BI Centre for Creative Industries, samt ulike utdannings- og kunnskapsmiljø på musikkområdet. Det forutsettes at kompetansehevingen også skjer utenfor Oslo-området.

Det vil også legges opp til kompetanseløft knyttet til entreprenørskap, samt innsats/rekrutteringsløft for mangfold i sektoren, for eksempel via aspirant- og traineeordninger, mentorprogrammer, kursvirksomhet og lignende. Dette også for å bidra til «beste-praksis»-kompetanse som har overføringsverdi for andre arbeidsgivere på musikkfeltet/ andre felt. Dette også i tråd med Kulturrådets satsinger fremover.<sup>51</sup>

I tillegg vil en musikerallianse løpende bidra til veiledning, karrierehjelp og coaching ovenfor alliansens ansatte, og i mulig samarbeid med andre relevante tilbydere av jobbformidling, SKUDA og andre samarbeidspartnere.

### **6.3 Yngre musikere**

---

Det legges i utgangspunktet opp til at Musikeralliansen vil tilby et treårig program for yngre nyutdannede musikere. Dette for å bygge bro mellom musikkskoler/høyere utdanning og yrkesliv. Disse får ikke formell ansettelse med lønn i alliansen, men får mulighet til å benytte personaladministrative tjenester, hjelp og rådgivning, samt får tilgang på kurs og workshop. Programmet vil også sees i lys av mentorprogrammet. De yngre nyutdannede musikerne vil også knyttes opp til musikerformidling og musikerkataloger. Når og om det dette gjennomføres, vil måtte vurderes nærmere, basert på kartlagt behov, kriterieutforming, administrativ kapasitet m.m.

---

<sup>51</sup> Kulturrådet (2022). *Sterkere tilbake – Pandemiens konsekvenser for kultursektoren og mulige virkemidler for gjenoppbygging*.

**KUNNSKAPSBASERT  
MUSIKERALLIANSE**



## 7 KUNNSKAPSBASERT MUSIKERALLIANSE, FOU OG EVALUERING

---

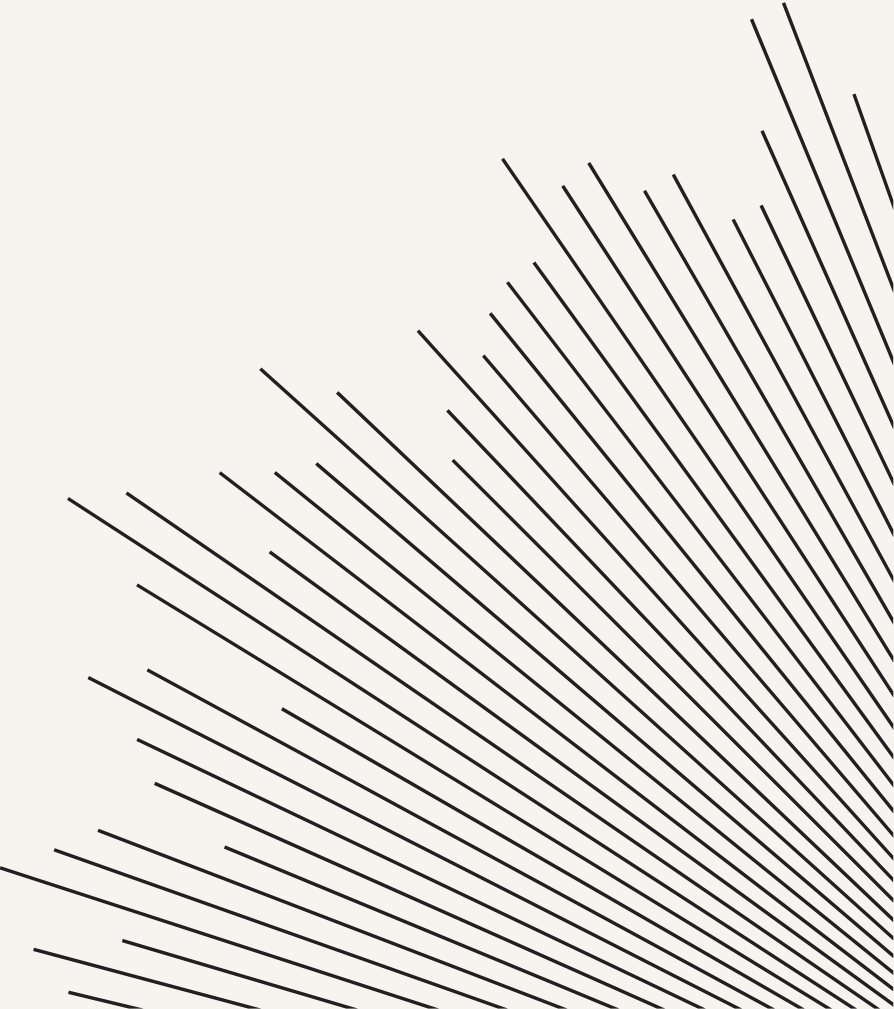
Musikkalliansen vil vektlegge en kunnskapsbasert utvikling av alliansen, hvor (egen)evaluering, samarbeid med FoU-miljø og kunnskapsinnhenting står sentralt, men innenfor realistiske og knappe administrative ressurser.

Et mindre og kostnadseffektivt prosjekt for følgeevaluering så tidlig som mulig ved etablering av alliansen, og/eller systematisk/regelmessig egevalueringer blant alliansens ansatte, vil bli vurdert. Det vil også tas initiativ til kunnskapsdeling, benchmarking og felles evalueringstiltak på tvers av kunstneralliansene både nasjonalt og i Norden.

Det vil vurderes å søke prosjektstøtte, f.eks. SkatteFUNN fra Forskningsrådet for enkeltprosjekt som gjerne også kan vurderes utført i samarbeid med SKUDA, allianser i Sverige og/eller i samarbeid med alliansens stiftere, eksterne FoU-miljø eller andre interessenter. Det vil også vurderes å søke prosjektstøtte via Kulturrådet og via Innovasjon Norge (Kultur, kreativitet og inkluderende samfunn/Kreativ næring) eller andre virkemidler/støtteordninger.

Målsetningen med dette er ikke bare å evaluere egen virksomhet og utvikle en kultur for innovasjon, evaluering og kunnskapsbasert egenutvikling, men samtidig kunne være en positiv bidragsyter til oppbygging av mer systematisk kunnskap om kunstnerallianser som ligger i et skjæringspunkt mellom kulturpolitiske- og arbeidsmarkedsrettede tiltak. Det er naturlig at et slikt arbeid gjøres med god forankring og samarbeid med relevante aktører.

# ORGANISATORISK STRUKTUR



## 8 ORGANISATORISK STRUKTUR – ÉN ELLER FLERE ALLIANSER?

---

Et naturlig utgangspunkt for denne utredningen om å etablere en ny musikerallianse, er å fokusere på synergier og standardisering av kriterier, prinsipper og arbeidsmetodikk mellom norske allianser, m.a.o. at en ny musikerallianse legger seg så nært som mulig SKUDA. Dette er viktig ikke bare av hensyn til å sikre erfaringsoverføring og kostnadseffektivitet, men fordi det påhviler nær sagt et samfunnsansvar i å aktivt bidra til å vurdere hensyn som taler for (og imot) å samordne allianser som mottar offentlig støtte.

Det er likevel såpass store forskjeller mellom ulike kunstyrker og kunstneres arbeidsliv, at det er helt nødvendig å tilpasse kriterier som er skreddersydde. Mao. det er vesentlig forskjeller mellom dansere, skuespillere og musikers yrkessituasjon, og selv innenfor yrkesgruppene er forskjellene store og spesielt blant musikere. Hensynet til samordning mellom alliansene må derfor i like stor grad handle om nødvendigheten av skreddersøm for å fungere i praksis.

Kulturdepartementet har i sitt tilskuddsbrev til Creo av 14. januar 2022 lagt vekt på en mest mulig kostnadseffektiv utnyttelse av ressursene og har bedt om en vurdering av hvordan en musikerallianse kan knyttes tett opp til SKUDA.

### 8.1 Tidligere vurderinger av én versus flere allianser

---

I de vurderinger og utredninger som slå til grunn i forkant av etableringen av SKUDA (oppsummert i Rambøll 2009), var en sentral diskusjon knyttet til alliansens organisatoriske struktur, og hvorvidt det var mest hensiktsmessig med én eller to allianser.

På den ene siden hadde fagforeningene NSF og NoDa og deres respektive fagfelt felles formål med alliansen, samt hadde sammenfallende interesser overfor politiske myndigheter og arbeids- og velferdsetaten (NAV), samt delvis felles interesser overfor arbeidsgivere. Og det lå til grunn at to allianser uansett kunne nyttiggjøre seg av felles rutiner for administrasjon og ledelse, samt at fagforeningene hadde et uttalt ønske om samlokalisering og samarbeid rundt kompetanseutviklende tiltak.

På den andre siden ble de faktiske arbeidsvilkårene vurdert så forskjellige for yrkesgruppene, for eksempel når det gjelder mulighet for faste ansettelser, den yrkesaktive perioden, og ulike behov for kompetanseutviklingstiltak og formidling, at dette medførte blant annet til at kriterier for opptak og ansettelsesperioder burde være ulike for de to yrkesgruppene. I Rambølls utredning sies det at det til syvende og sist dreier valget av organisatorisk struktur seg om man vil dyrke ulikheter eller sammenfallende interesser<sup>52</sup>. Konklusjonen ble uansett at det ble opprettet én felles skuespiller- og danserallianse, samt at erfaringene med dette i SKUDA i ettertiden har vært vurdert som fordelaktige og riktig.

### 8.2 Erfaringer fra Sverige med flere allianser

---

I Sverige, som i flere år har hatt flere tilsvarende allianser, er det ikke funnet formålstjenlig å slå tilsvarende allianser sammen.

---

<sup>52</sup> Rambøll (2009)

Den svenske regjeringen slo fast i proposisjonen *Tid för kultur 2009* at de svenske alliansene ikke skulle slås sammen, men drives som egne virksomheter. I forkant av beslutningen hadde Kulturutredningens gjennomgang av hele kulturpolitikken innretning og arbeidsformer, tatt til orde for en sammenslåing. Men i høringsarbeidet var tilbakemeldingene delte, og det ble argumentert for viktigheten at alliansene først fikk noen år på å utvikle seg selv, og at sammenslåing kunne bli mer aktuelt på lengre sikt og gjerne initiert av alliansene selv. Regjeringens konklusjon lød:

*«Regjeringens bedömning: Teater-, dans- och musikallianserna bör tills vidare drivas som tre separata bolag. Alla möjligheter till samarbete bör dock prövas.»<sup>53</sup>*

### 8.3 Synergier mellom SKUDA og en musikerallianse

---

Det har vært et tett og konstruktivt samarbeid og dialog mellom utreder/Creo og SKUDA i arbeidet med å utrede en ny musikerallianse. Alle parter er positivt innstilt og konstruktive til et fortsatt nært og godt samarbeid, samt finne frem til hensiktsmessige samarbeidsflater og synergier mellom alliansene, på de områder der dette er naturlig og kostnadseffektivt.

I de samtaler og vurderinger som har funnet sted i forarbeidet og i utredningen av en ny musikkallianse, er det vurdert som lite hensiktsmessig å se for seg én felles og sammenslått allianse bestående av både SKUDA og Musikeralliansen. Dette er i hvert fall tilfelle i en oppstartsfase og etableringsfase i løpet av de nærmeste årene.

Det er heller ikke overveiende sannsynlig at SKUDAs administrative tjenester, databasesystemer, arbeidskontrakter, tidskontoer m.m. nødvendigvis lar seg lett kunne tilpasses, "kopieres" og/eller direkte benyttes av en musikerallianse. Nødvendigheten av tilpasninger og behov for skreddersøm tilpasset kunstneryrket og arbeidssituasjonen som musiker, er markante (musikkfeltet er i tillegg mindre homogent, sammenlignet med skuespiller- og/eller danserfeltet, noe som også samtlige svenske allianser fremhever som viktig erfaringsoverføring).

En tilbakemelding fra de svenske alliansene er at synergier i form av kostnadsbesparelser anses som små og at behov for skreddersøm alltid vil være til stede. I tillegg fremheves det at alliansene er avhengig av høy spesialistkompetanse i hvert kulturfelt og det er en fare for å miste denne over tid dersom alliansene skulle slås sammen. Det samme gjelder også for de ansatte kunstnerne, som setter pris på å komme til et spesialisert miljø med kompetanse på og genuin interesse for nettopp dem.

På noe lengre sikt bør det vurderes på ny om det er hensiktsmessig og aktuelt å slå de to kunstneralliansene sammen. For eksempel som en sammenslått og samlokalisert allianse med tre avdelinger – for skuespillere, dansere og musikere – og under en felles ledelse. Om og når dette er formålstjenlig er vanskelig å fastslå p.t., samt om synergier på sikt faktisk taler for dette.

Det vil likevel være formålstjenlig å etablere et tett og nært samarbeid mellom alliansene og på alle områder der det er naturlig, samt dyrke sammenfallende interesser fremfor ulikheter. Samarbeidsområder kan inkludere blant annet følgende:

- **Kontakt ledernivå:** Lederne i begge alliansene må ha hyppig, løpende og nært samarbeid knyttet til daglig drift og erfaringsutveksling.

---

<sup>53</sup> Prop. 2009/10:3



- **Felles styremøte:** Det vil kunne være aktuelt å avholde et regelmessig felles styremøte/seminar i begge alliansene årlig.
- **Myndighetskontakt:** Det er naturlig at Musikeralliansen og SKUDA samarbeider tett i dialogen med myndigheter, i høringsarbeid, og i arbeid med kunnskapsformidling, erfaringsoverføring og kunnskapsoppbygging.
- **Kompetanseutvikling:** SKUDA har utviklet et kompetansetilbud, hvor hovedformålet er at utøvende scenekunstnere kan ivareta og utvikle sin kompetanse som en del av sin ansettelse i SKUDA<sup>54</sup>. De fleste kursene holdes av eksterne kursholdere, men SKUDA har en egen budsjettpost og ansatt fagkonsulent i administrasjonen med ansvar for kompetanseutvikling. Selv om enkelte av kursene er spesielt utviklet for dansere og skuespillere, er det også mange mer generiske kurs slik som budsjettering, Excel, markedsføring og søknadsskriving, samt innenfor HMS eller pensjonssparing, forsikringer og skattemessige tema.

Musikalliansen og SKUDA vil kunne ha synergier rundt eksisterende kompetansegivende tilbud. Det kan også være aktuelt at en ny musikerallianse i samarbeid med SKUDA utvikler helt nye kurstilbud i fellesskap, slik som kompetanse innen entreprenørskap og forretningsdrift.

- **Mangfold:** Musikeralliansen ønsker i likhet med SKUDA å bidra til økt mangfold. Samarbeid rundt tiltak for å tilrettelegge for at blant annet kunstnere med minoritetsbakgrunn, nedsatt funksjonsevne og/eller andre underrepresenterte kunstgrupper/kunstsjangere ansettes i alliansene, vil være naturlig. I tillegg også fremme felles tiltak som sikrer mer mangfold i arbeidsmarkedet for kultursektoren generelt og som bidrar til økt mangfold på konserter, scener, film, i TV-bransjen m.m. For eksempel har SKUDA avholdt bransjesamtale om mangfold på scene, lerret og skjerm.<sup>55</sup> I tillegg har SKUDA i budsjettsøknaden 2023 søkt om midler til en satsing på mangfold, som skal gjøre SKUDA mer kjent blant kunstnere med minoritetsbakgrunn som er i etableringsfasen, og vil også søke Kulturrådets aspirantordning for personer med annen etnisk bakgrunn. Ulike former for satsinger på økt mangfold, for eksempel innen mentoringprogram, kurs, workshops, nettverksbygging og presentasjon av arbeidsgivere m.m., kan også vurderes å utvikles i samarbeid mellom Musikeralliansen og SKUDA fremover.
- **Utvikling av nye tilbud:** Mange av de tilbud- og kompetanseområdene som de ulike alliansene tilbyr i sitt virke, er nokså like i Sverige og i Norge, samt har vært det over tid. Likefult kan det være aktuelt å initiere nye tilbud fremover, som med fordel kan utvikles i et tettere samarbeid mellom Musikeralliansen og SKUDA. Et eksempel på et område som i stadig større grad anses viktig for de svenske alliansene, er å utvikle tjenestetilbud for kunstnere som ikke er en del av alliansens ansatte. Dette har alltid vært viktig i form av kurs og kompetansehevede tiltak, men pandemien – og ettervirkningene av den – har vist at alliansene er et nyttig instrument for å nå ut til scenekunstheltet generelt. Mange av de utfordringene som arbeidsmarkedet i kulturlivet har under pandemi/kriser, er nokså like for de ulike scenekunstheltet. Ulike former for rådgivningstjenester, rabatt-/avtaler, HMS m.m. kan også være av mer generisk karakter.

---

<sup>54</sup> Delformålene er å holde et høyt faglig nivå på kunstfaglige workshops, bidra til at kunstnere skal kunne ivareta egen karriere gjennom kurs og faglig utvikling, samt tilby oppfølging for karriereomstilling eller – overgang for ansatte dansere og skuespillere. Se [Skuespiller- og danseralliansens kompetanseutviklingsplan for ansatte kunstnere](#).

<sup>55</sup> SKUDA (2021), en bransjesamtale om arbeidsmarkedet for skuespillere med minoritetsbakgrunn.

- **Kontinuerlig erfaringsoverføring:** Utstrakt samarbeid og erfaringsoverføring knyttet til administrative og pedagogiske løsninger og tiltak (på alle administrative og faglige nivå).
- **Administrativ beredskap ved sykefravær:** Avtaler om bistand, for eksempel ved lønnskjøring og sykefravær i en allianse, hvor ansatte i den andre alliansen kan bistå. En slik beredskapsavtale for å trekke på hverandres administrative ressurser er etablert blant de tre svenske alliansene for å unngå sårbarhet ved sykdom og lignende.
- **Egenevaluering, kunnskapsinnhenting og FoU-prosjekt:** Samarbeid rundt evalueringer, benchmarking, FoU-prosjekt og lignende. Gjerne også i tettere samarbeid med svenske kunstnerallianser.
- **Samlokalisering:** På lengre sikt vurdere samlokalisering uavhengig av organisasjonsform. Samlokalisering i dagens lokaler er ikke praktisk mulig.
- **Tjenestekjøp og enkeltinvesteringer:** Både innenfor IT-løsninger, administrative kjøp, forsikringsavtaler, juridisk og økonomisk bistand, regnskap/lønnskjøring og HR-funksjoner m.m., kan det være hensiktsmessig å vurdere samarbeid fra område til område.
- **Informasjonsarbeid:** Felles møteplasser, synlighetsarbeid, mediearbeid og informasjonstiltak, vil kunne styrkes i nært samarbeid. Det legges opp til et tett samarbeid med SKUDA knyttet til kampanjer og informasjonstiltak, der det er naturlig å fremme allianser på tvers og hvor det er synergier i slike kampanjer og tiltak.

## 8.4 Synergier mellom Creo og en musikerallianse

---

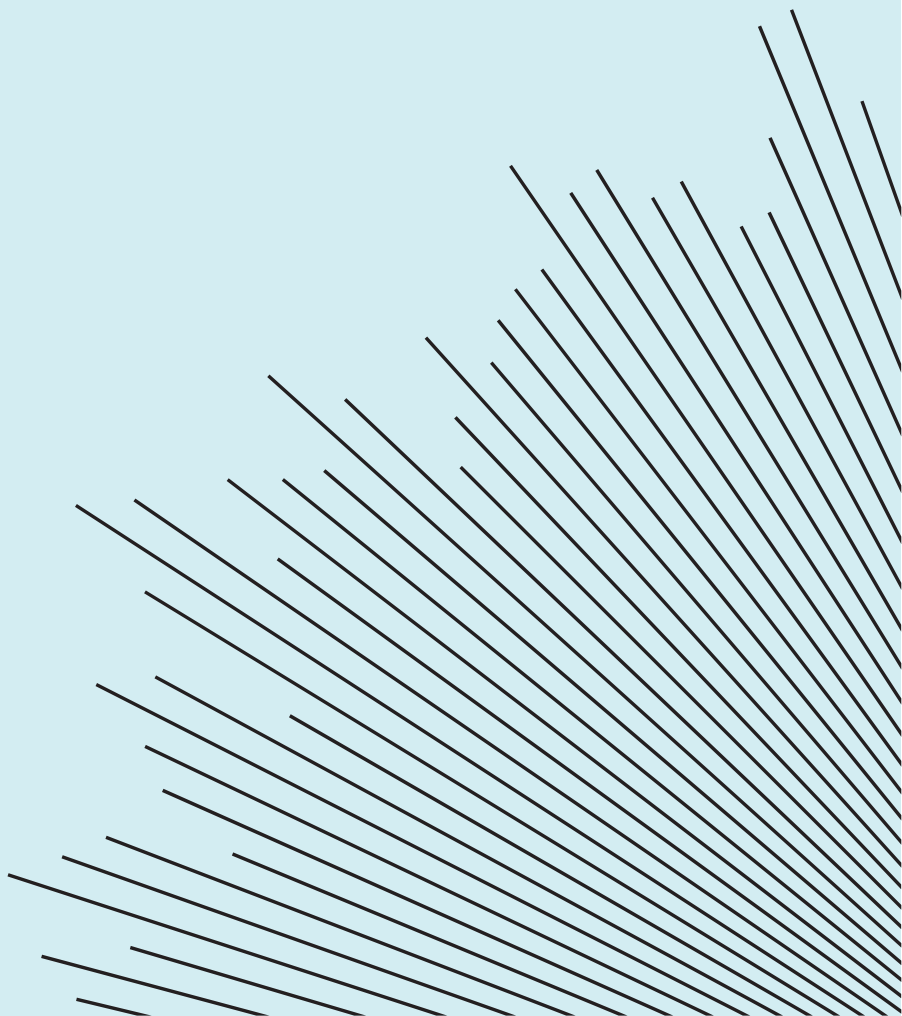
Dersom det legges til grunn at et hovedformål med å oppnå synergier er kostnadseffektivitet og administrative besparelser ved etablering av en ny musikerallianse, fremstår et tettere samarbeid og synergier mellom Musikeralliansen og Creo, som det mest åpenbare i en etableringsfase.

Creo innehar et betydelig nettverk og kompetanse knyttet til musikere som er direkte overlappende med en musikerallianses målgrupper, samt har lokaliteter og løsninger knyttet til IT/data, regnskapstjenester/regnskapsprogram/lønnsutbetalinger, kontorfasiliteter/utstyr og juridisk, administrative kompetanser, herunder sentralbordtjenester, kommunikasjonsavdeling, kurstjenester m.m. (rettet mot nettopp musikere).

Det vil derfor kunne være aktuelt i en etableringsfase, for eksempel det første/de første oppstartsårene, å samlokalisere en ny musikerallianse i tilknytning til Creos lokaler, samt benytte og kjøpe fellestjenester og administrativ bistand på enkeltområder via Creo. En slik løsning forutsetter at det inngås profesjonelle avtaler mellom to selvstendige foretak og baseres på ordnede og transparente betingelser for alle parter. En slik løsning har vært diskutert både med Creo og NTO med flere, som oppfatter dette som en mulig og gunstig løsning i en tidlig startfase, og som kan ha klare synergier og besparelser spesielt i en oppstartsfase.

Dersom en slik løsning blir valgt, legges det til grunn at en ny musikerallianse primært flytter til andre lokaler etter et par oppstartsår og etablerer selvstendig administrative ressurser, kompetanser og tjenester fullt og helt på egen hånd. Eventuelt at det på dette tidspunktet også kan vurderes nærmere om et tettere organisatorisk samarbeid med SKUDA kanskje fremstår mest aktuelt.

# JURIDISKE PROBLEMSTILLINGER



## 9 JURIDISKE PROBLEMSTILLINGER RUNDT ANSETTELSESFORHOLD

---

I dette kapitlet ser vi på utvalgte rettslige problemstillinger og spørsmål knyttet til musikerne som ansatte.

### 9.1 Tilknytningsform

---

Som det allerede er redegjort for, legges det opp til at musikerne skal tilknyttes Musikeralliansen gjennom ansettelser som arbeidstakere. Dette er også tilknytningsformen som er brukt i de svenske alliansene og i SKUDA, og som etter erfaringene har fungert bra. I denne utredningen er det dermed ikke lagt opp til å utrede andre måter å organisere tilknytningen mellom musikerne og Musikeralliansen.

En mulig innvending mot å klassifisere musikernes tilknytning til Musikeralliansen som arbeidsforhold, er at formålet med tilknytningen ikke primært er at musikerne skal utøve arbeid for arbeidsgiver (Musikeralliansen), men er å sikre musikerne økonomisk trygghet og gjøre musikerne i stand til å få andre oppdrags- og ansettelsesforhold. Formålet kan i så måte minne mer om en tilskuddsordning/arbeidstreningsordning, enn et tradisjonelt arbeidsforhold. Det kan dermed spørres om det er en risiko at tilknytningen vil anses som noe annet enn ansettelsesforhold, og hvis så, hvordan man kan motvirke at dette utgjør en risiko.

Det er et viktig premiss at ordningen kvalifiserer som arbeidsforhold, da dette vil være sentralt for å kunne gi musikerne ønsket forutsigbarhet og trygghet som arbeidstakere. Klassifiseringen som arbeidstakere vil blant annet være sentral i forhold til:

- At arbeidsmiljølovens bestemmelser kommer til anvendelse
- At arbeidsforholdet gir rett til rettigheter som arbeidstakere ved ytelser fra NAV, eks. sykepenger, omsorgspenger, pensjonsopptjening, mv.
- At musikerne er omfattet av ferieloven
- At musikerne er omfattet av yrkesskedeforsikring
- At obligatorisk tjenstepensjon/tjenstepensjonsordninger kommer til anvendelse

Det er således svært viktig at tilknytningen som musikerne har til Musikeralliansen kvalifiserer som arbeidsforhold.

### 9.2 Hvordan sikre at tilknytningen kvalifiserer som arbeidsforhold

---

Det er ikke noen felles definisjon i norsk lov for hva som skal til for at noe er å anse som et arbeidsforhold, herunder når noen skal anses som arbeidstakere, og dette må i utgangspunktet vurderes konkret i forhold til hvert enkelt regelsett. Det er likevel slått fast i rettspraksis at arbeidstakerbegrepet langt på vei har det samme innhold innenfor den arbeidsrettslige lovgivning. Forarbeider og rettspraksis har videre lagt til grunn at arbeidstakerbegrepet må vurderes ut ifra en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor det reelle underliggende forhold er avgjørende, og hvor begrepet skal gis en vid tolkning. Sentrale momenter som taler for klassifisering som arbeidstaker er:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter

Slik utredningen oppfatter det er det begrenset risiko for at musikernes tilknytning til Musikeralliansen anses som noe annet et arbeidsforhold, så lenge partene har innrettet seg i henhold til dette. For å motvirke at det er en risiko på dette området, legges det i imidlertid opp til noen tiltak for å sikre at musikerne anses å utføre arbeidsoppgaver for Musikeralliansen som arbeidsgiver, og ikke bare får støtte for å utføre oppgaver som er musikerens egeninteresse. Disse tiltakene er:

- Arbeidsavtalen/arbeidsinstruks med musikere vil ha et konkret innhold i relasjon til arbeidsoppgaver som musikerne skal utføre når de arbeider for Musikeralliansen. Arbeidsoppgavene vil alle være innenfor Musikeralliansens formål. Det vil også søkes å inkludere oppgaver som ikke bare har en egeninteresse for den enkelte musiker, men hvor arbeidsresultatet også har nytte for Musikeralliansen.
- Det nedfelles i avtaleverket at Musikeralliansen kan utøve kontroll og styringsrett over arbeidsoppgavene som utføres av musikerne.
- Det etableres en rapporteringsplikt fra musikerne over utførte oppgaver.

Når det gjelder den konkrete gjennomføringen av kontroll/styringsrett og rapporteringsplikter, vil det vektlegges å finne praktikable og håndterbare løsninger.

### **9.3 Hvordan sikre oppfyllelse av forpliktelser som arbeidsgiver**

Musikeralliansen vil ha fullt arbeidsgiveransvar for ansatte musikere. Arbeidsforholdenes særlige karakter, hvor musikeren presumtivist vil ha en fri rolle og hvor utøvelsen av arbeidet ikke vil skje på en arbeidsplass eller i former hvor Musikeralliansen som arbeidsgiver har betydelig kontroll, gjør at det kan oppstå særskilte utfordringer. I det følgende vil vi kort se på utvalgte områder hvor det er identifisert særskilte problemstillinger.

Et sentralt spørsmål er om arbeidsforholdene vil omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, og i tilfelle hvordan arbeidstidsbestemmelsene skal ivaretas.

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, innebærer blant annet at arbeidsgiver skal ha kontroll og oversikt over arbeidstiden, at det som utgangspunkt er forbud mot nattarbeid og søndags- og helligdagsarbeid, at det ikke skal arbeides ut over alminnelig arbeidstid som overtid uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, samt at det skal utbetales overtidstillegg med minst 40 prosent ved arbeid ut over alminnelig arbeidstid. Gitt arbeidsforholdenes særlige karakter, kan det fremstå som utfordrende for Musikeralliansen å ha den kontroll og styring over arbeidstiden for musikerne som loven krever. Løsningen på dette kan være å anse at stillingene er særlig uavhengige slik at de kan unntas arbeidstidsbestemmelsene i medhold av arbeidsmiljølovens § 10-12 (2). Slik utredningen oppfatter det så vil stillingene ha en særlig uavhengig karakter. Samtidig har forarbeider og rettspraksis lagt vekt på at forhold som lønn, mulighet til delegering mv også skal vektlegges ved vurdering av om stillingen kan omfattes av unntaket. Det kan således være

noe usikkerhet knyttet til om stilingene vil falle inn under unntaksbestemmelsen. En annen mulighet er at det inngår tariffavtale som innebærer både gjennomsnittsberegning av arbeidstid og som åpner for nattarbeid/helligdagsarbeid, for å gjøre ordningen så fleksibel som mulig for musikerne i forhold til arbeidstid. Men også slike ordninger innebærer at arbeidsgiver må ha styring og kontroll over arbeidstiden.

Et annet sentralt spørsmål er hva som vil være arbeidsplassen for musikerne når de er på arbeid, herunder om arbeidet skal utføres i arbeidstakers hjem. Dersom arbeidet skal utføres jevnlig i arbeidstakers eget hjem, stilles krav til at det inngås egen avtale om hjemmearbeid i tillegg til arbeidsavtalen som omfatter blant annet omfanget av hjemmearbeidet, arbeidstid for hjemmearbeidet, forventet varighet dersom avtalen er midlertidig, HMS, eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr mv. Dersom arbeidet skal utføres på andre steder enn i arbeidstakers hjem eller Musikeralliansens lokaler, stilles også krav til at Musikeralliansen som arbeidsgiver gjør vurderinger knyttet til ivaretagelsen av HMS, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, mv.

Når det gjelder spørsmålene om arbeidstid og arbeidssted, er det foreløpig ikke konkludert med hvilke løsninger som velges i forhold til ivaretagelse av reglene, da dette vil måtte utredes og vurderes nærmere før implementering.

Når det gjelder retten til å ansette musikerne midlertidig, vil det inngås tariffavtale mellom Musikeralliansen som arbeidsgiver og CREO som landsomfattende arbeidstakerorganisasjon i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-9 (4), som sikrer det rettslige grunnlaget for å kunne ansette musikerne på midlertidige arbeidsavtaler. Midlertidige arbeidsavtaler kan inngås på dette grunnlaget både som midlertidige avtaler for et fast tidsrom, og som midlertidige avtaler hvor utløpet av avtaleperioden knyttes til en løpende tidskontoordning.<sup>56</sup>

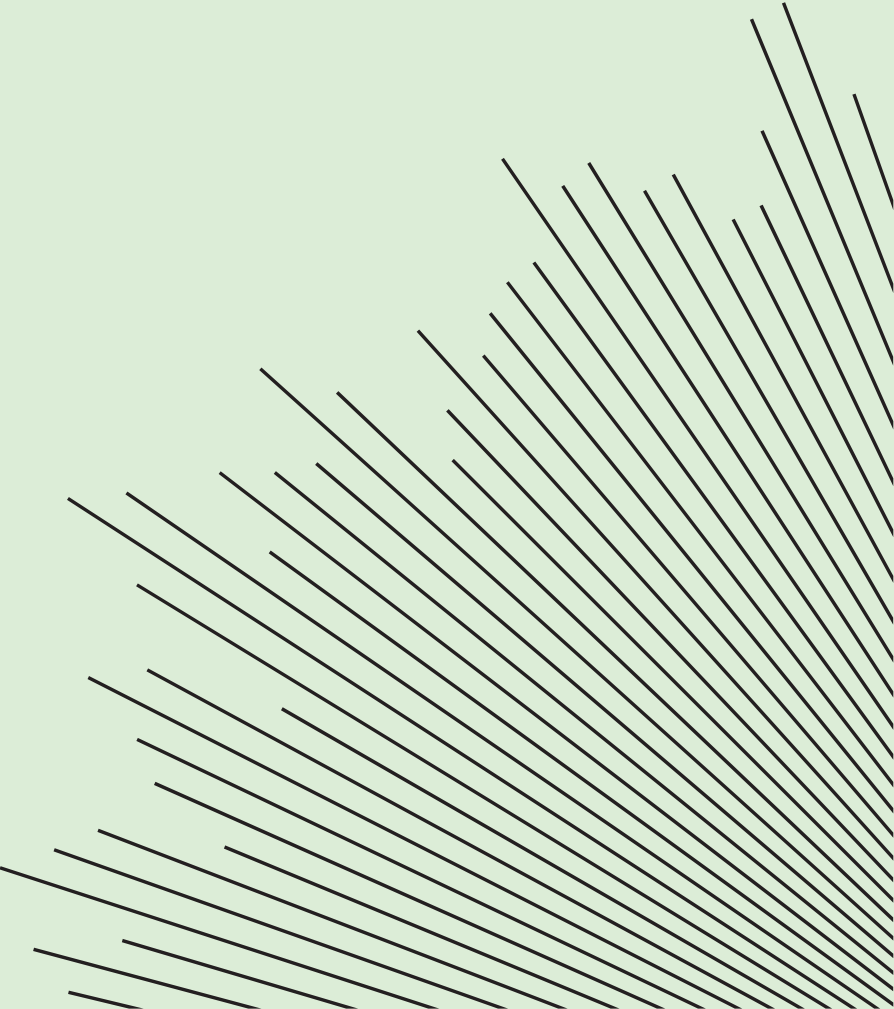
Når det gjelder muligheten for oppsigelse av arbeidsavtalene i avtaleperioden, legges det opp til at arbeidsavtalene kan sies opp i avtaleperioden med normalt oppsigelsesvern og oppsigelsesvarsel (3 måneder), dersom det foreligger saklig grunnlag for dette. Det vil i den forbindelse stilles krav til arbeid, deltagelse og rapportering fra den enkelte ansatte musiker underveis i avtaleperioden, og eventuelt mislighold vil følges opp for å unngå at ordningen misbrukes. Det legges til grunn at vedvarende mislighold over tid, også vil kunne innebære oppsigelse av arbeidsavtalen i avtaleperioden.

Dette vil utredes nærmere og i henhold til fremdriftsplanen.

---

<sup>56</sup> For at tariffavtalen skal kunne benyttes som grunnlag for å inngå midlertidig arbeidsavtale med musikere som ikke er direkte tariffbundet, kreves imidlertid at et flertall av de ansatte musikerne innenfor tariffavtalens virkeområde er bundet av tariffavtalens som medlemmer i CREO. Det må nærmere vurderes hvilke tiltak som skal iverksettes for at dette skal sikres, da fagorganisering normalt ikke kan benyttes som et kriterium ved ansettelsen.

# ORGANISASJONS- FORM



# 10 ORGANISASJONSFORM, EIERSTRUKTUR OG ØKONOMI

---

I dette kapittelet vil vi se nærmere på driftsform, eierstruktur, organisasjon og økonomi.

## 10.1 Organisasjonsform

---

Det finnes flere mulige organisasjonsformer for en ny allianse. Ulike selskapsformer, slik som aksjeselskap, stiftelse og forening har vært vurdert som en del av utredningen. Aksjeselskap (AS) anbefales som riktig organisasjonsform for musikalliansen.

Både SKUDA og de tre alliansene i Sverige er organisert som aksjeselskap. Dette i seg selv taler for å ikke velge en annerledes organisasjonsform. I tillegg er aksjeselskap den mest benyttede selskapsformen for offentlig støttede kulturinstitusjoner.

Fordelen med aksjeselskap er flere: Aksjeselskaper tydeliggjør og forsterker arbeidsgiveransvaret som alliansen løpende har overfor ansatte musikere. De formelle krav og roller som følger av AS-formen anses hensiktsmessig, for eksempel en klar ansvars- og rollefordeling mellom organisasjonens eiere, styre og ledelse, noe som også markerer alliansens uavhengighet til både initiativtakere/stiftere og andre interessenter. AS-formen er fleksibel og skalerbar, fleksibel med tanke på eventuelle flere eiere, mer kapital og endringer i styresammensetning. AS-formen stiller krav til kapital, gir begrenset risiko, er fleksibel ved overføring av overskuddsmidler fra et år til et annet og er Norges mest anerkjente selskapsform.

## 10.2 Stiftere og generalforsamling

---

Det legges til grunn at en ny musikerallianse først stiftes av Creo – forbundet for kunst og kultur<sup>57</sup> og Norsk teater- og orkesterforening (NTO)<sup>58</sup> med en lik andel aksjer. Ytterligere aksjonærer/medstiftere vil bli vurdert inkludert som aksjonærer i ettertid, dersom dette fremstår aktuelt og/eller formålstjenlig.

### 10.2.1 Stiftelsesdokumenter og vedtekter

For stiftelsesdokumenter og vedtekter, se henholdsvis vedlegg 2 og vedlegg 3.

## 10.3 Styre og styresammensetning

---

Foruten de oppgaver som naturlig faller inn under styrets ansvar i henhold til lover og regler, så vil styrets oppgaver spesielt knytte seg til: Revidering og utvikling av alliansens regler og kriterier for ansatte kunstnere, ansettelse av personell, samt sikre at hovedformålet for tilskudd

---

<sup>57</sup> Creo - forbundet for kunst og kultur, er en arbeidstakerorganisasjon og som med over 10.000 medlemmer er Norges største kunstnerorganisasjon. Forbundet arbeider for å sikre medlemmene bedre lønns-, og arbeidsvilkår, enten de er arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende. Creo er tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge (LO).

<sup>58</sup> NTO er en interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for profesjonelle, offentlig støttede virksomheter innen musikk og scenekunst. NTO har 51 medlemsorganisasjoner som omfatter alle landets større offentlig støttede institusjoner innenfor områdene teater, scener, orkestre, musikkensembler, kor, dans, opera og musikkensembler.



ivaretas og at det foretas riktige strategiske prioriteringer innenfor begrensede økonomiske og administrative ressurser.

Det legges til grunn at styret består av direkte eller indirekte representanter fra eierorganisasjonene, samt en ansatt kunstner (det vises i tillegg til aksjelovens generelle bestemmelser). I tillegg legges det til grunn at styret er fleksibelt, kompetent og bidrar til god forankring i musikkfeltet, og hvor eksterne styremedlemmer trekkes inn ved behov og hvor behovet kan endre seg over tid.

Med eksterne styremedlemmer tenkes både på personer som er aktive i det frie musikkfeltet eller styremedlemmer med supplerende kompetanse som det skulle være behov for i styret/alliansen til enhver tid.

I tillegg kan eksterne styremedlemmer representere arbeidslivet, og gjerne arbeidsgiverperspektivet i sektoren. Dette gjelder både arrangører og arbeidsgivere i det frie musikkfeltet og representanter for store arbeidsgivere slik som Den Norske Opera & Ballett, Stavanger Symfoniorkester, Riksscenen, Det Norske Kammerorkester etc. Også personer med erfaring fra andre allianser (f.eks. SKUDA eller Musikalliansen i Sverige) kan være aktuelle styremedlemmer.

## **10.4 Daglig ledelse og administrasjon**

---

Det legges til grunn at det ansettes en daglig leder på fulltid. Vedkommende vil ha ansvaret for den daglige ledelsen av selskapet og vil ha en selvstendig rolle vis-a-vis styret og alliansens stiftere. Styret ansetter daglig leder. Daglig leder bør i tillegg ha solid kjennskap, nettverk i og forståelse for kultur og musikkfeltet generelt og profesjonelle frilansmusikerens arbeidsliv, avtale/kontraktsforhold og virke spesielt. I tillegg er det en fordel om vedkommende har kompetanse på både kulturpolitikk og finansiering i kultursektoren.

SKUDA drives i dag av tre administrativt ansatte, inkludert daglig leder. Det legges nå opp til å rekruttere en fjerde person (HR). Musikalliansen i Sverige har fire ansatte i 3,1 årsverk. Kunstneralliansene i både Sverige og Norge har ganske lik administrativ størrelse hvor disse totalt sett består av mellom 3-4 årsverk, men hvor antall ansatte kan variere noe jfr. hel eller deltidsstillinger. Teateralliansen som er den eldste og største, skal nå riktig nok rekruttere sin femte medarbeider og på fulltid. I tillegg har alliansene gjerne noe eksternt tjenestekjøp/outsourcing. Det er naturlig at også en ny musikeralliansen i Norge legger til grunn omtrent samme administrativ størrelse og bemanning som øvrige allianser har.

Det anbefales at administrasjonen i musikeralliansen består av en daglig leder og to administrative medarbeidere/fagkonsulenter. Det legges til grunn at alliansens administrasjon er så liten, ubyråkratisk og effektiv som mulig, samt at det utnyttes synergier med andre der dette er mulig. Det vil her trolig være formålstjenlig med en pragmatisk og dynamisk tilnærming til samarbeidsrelasjoner/synergier, og at ulike faser (oppstart/etablering, vekst/modningsfase og permanent drift) med fordel bør ha ulike aktører å støtte seg på/samarbeide med.

### **10.4.1 Musikeralliansens rolle som arbeidsgiver**

Musikeralliansen har et formelt arbeidsgiveransvar for sine ansatte kunstnere. Men det er ikke bare i formell forstand (plikter jfr. arbeidsmiljøloven og lover/regler) at dette er viktig å understreke – Musikeralliansens rolle, evne og betydning som arbeidsgiver må ikke undervurderes. Erfaringer fra øvrige kunstnerallianser tyder på at alliansens evne til å være en aktiv og god arbeidsgiver har mange betydelige direkte og indirekte effekter. Alliansene fyller

et «hull i bransjen» og må være den rollen bevisst. Et godt og proaktivt HMS-arbeid, medarbeidersamtaler og personalmøter, arbeidsmiljøkartlegging, plikter og oppfølging rundt sykefravær og sykepenger, forsikring/personal-avtaler, digitale håndbøker, personvern/GDPR, arbeidstidsbestemmelser, tilrettelegge for fag-, kompetanseutvikling og karriereveiledning m.m., er områder som må ha svært høy prioritet. Dette bidrar til å høyne bevisstheten og kvaliteten også blant ansatte kunstnere i egne foretak og overfor andre arbeids-/oppdragsgivere.

## 10.5 Samarbeidspartnere

---

De tre fagforbundene Norsk Skuespillerforbund, Norske Dansekunstnere og Creo samarbeider godt og tett allerede i dag, både bilateralt, gjennom Kunstnernetverket og på andre måter. NSF og NoDa har også inngått samarbeidsavtaler med Creo, som ytterligere knytter båndene mellom forbundene.

Musikeralliansen vil også ha en lang rekke andre samarbeidspartnere. Noen av disse vil være aktuelle i forhold til kurs og seminarer, andre i forhold til økonomi og kompetanse. Mange offentlige støttede ensembler, scener og institusjoner vil være potensielle arbeidsgivere for ansatte musikere, og dermed viktige samarbeidspartnere. Også Kulturtanken og den kulturelle skolesekken, som tilrettelegger og bestiller av prosjekter, vil være en relevant samarbeidspartner. Etter omleggingen av den kulturelle skolesekken, der regionene/fylkene nå er den reelle bestiller og arbeidsgiver/oppdragsgiver, vil også disse være relevante aktører å samarbeide med. Også Scenekunstbruket, om de blir utvidet med en musikkdel, vil kunne være en aktuell samarbeidspartner.

Musikeralliansen vil inngå et nært samarbeid med SKUDA og med Musikkalliansen i Sverige, samt også samarbeide med øvrige kunstnerallianser. Andre samarbeidspartnere er Den kulturelle skolesekken, Musikkbruket, Musikkkontoret (Brak, Møst m.fl.), GramArt, Safemuse, Music Norway, FolkOrg, Jazzforum med flere.

## 10.6 Budsjett

---

Kulturdepartementet har i sitt tilskuddsbrev til Creo av 14.01.2022 bedt om en alternativ opptrappingsplan med en lavere opptrappingsgrad enn opprinnelig skissert. Det er derfor lagt til grunn å fremstille opptrappingsplanen med et «primærforslag» og et alternativt og redusert forslag som «sekundærforslag».

For budsjett med alternativ opptrappingsplan, se vedlegg 1.

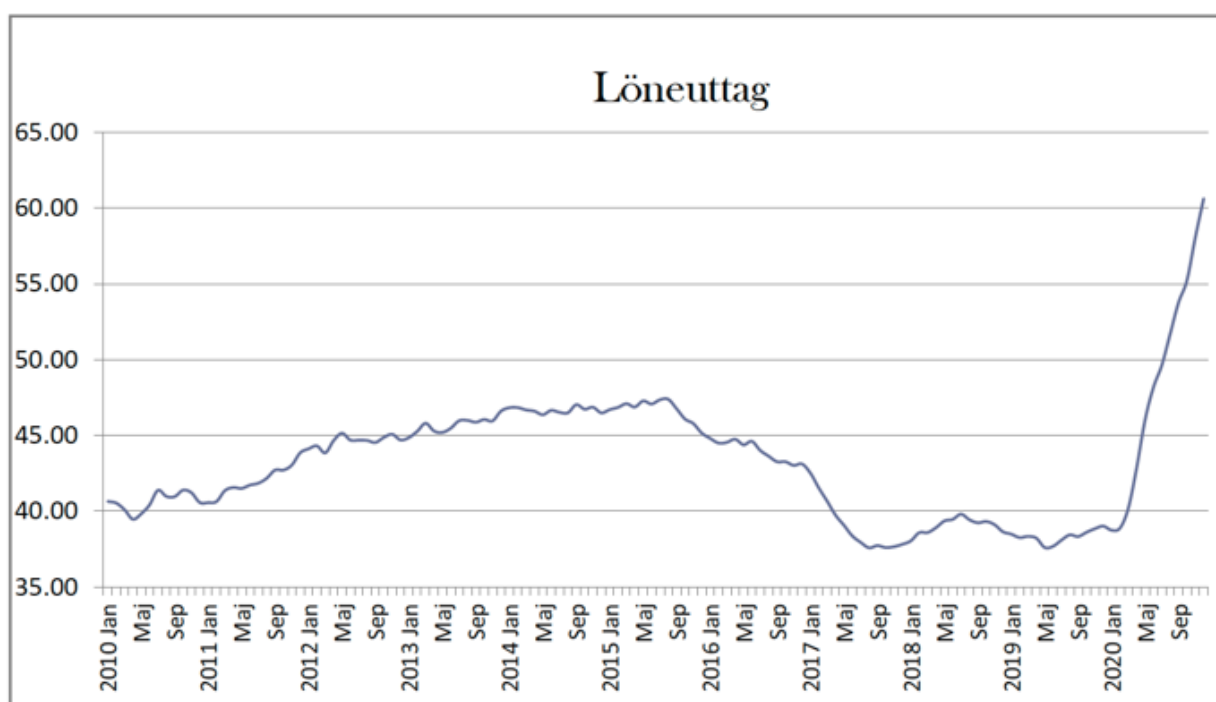
Et klart mål og forutsetning for den nye musikkalliansen er å sikre at statlige tilskudd først og fremst går til ansatte kunstnerne og til alliansens formål og ikke til administrasjon. Målet er derfor å etablere en kostnadseffektiv administrasjon og effektive tjenester.

Det vil alltid være en umulig oppgave å fastslå med sikkerhet hva gjennomsnittlig lønnsutbetalinger blir. Hendelser som en pandemi eller krig i Europa kommer plutselig, og ansatte kunstners utbetalinger kan overraske begge veier. Likevel vil innretningen av alliansen, alliansens arbeid med oppfølging av ansatte og ikke minst sammensetningen av alliansens ansatte og hvilke hensyn som tas ved rekruttering, spille en rolle.

Det er i budsjettet lagt til grunn en gjennomsnittlig utbetaling tilsvarende 40 prosent (60 prosent permisjonsgrad). Det er likevel et mål å forsøke å få utbetalingene ned (høyere

permisjonsgrad), men det må samtidig understrekes usikkerhet knyttet til utfordringer og ettervirkninger av pandemien/utviklingen fremover.

Lønnsutbetalingene fra Musikalliansen i Sverige (gjennomsnittlig utbetalt lønnsuttak) har over tid ligget på nær 44 prosent, men lønnsutbetalingene har endret seg relativt mye fra år til år. Med en svak økende trend frem til september 2015, for så å ha en hovedsakelig fallende trend eller stabil utvikling frem til mars 2020. Deretter økte lønnsutbetalingene kraftig på grunn av pandemien (58,9 % i 2020, mot 39,0 % året før). Den fallende trenden fra 2015 skyldes hovedsakelig et bevisst veivalg, hvor man i større grad rekrutterte yngre musikere enn tidligere.



Figur 1 Akkumulert prosentvis lønn/lønnsuttak 2010-2020

Det kan bemerkes at bak disse tallene ligger det også store individuelle forskjeller, hvor et lite mindretall trekker prosentandelen kraftig opp. I etterpåklokskapens lys ville nok Musikalliansen i Sverige helst sett at man var noe mer bevisst minstekrav ved alliansens oppstart, og at kanskje så mange som 10-15 av alliansens ansatte i etableringsfasen av alliansen ikke burde ha vært ansatt (jfr. nyere regler), og som igjen har medført at alliansen fortsatt har betydelige kostnader som svekker mulighetene for nye ansettelser over tid. De endringene alliansen har gjort over tid og tilpasning av regelverk har vært positive og nødvendige, ifølge Musikalliansen selv.

## 10.7 Tariffavtale

Det legges opp til å utarbeide en tariffavtale mellom Musikeralliansen AS og Creo - forbundet for kunst og kultur. Grunnlaget legges med hjemmel i Arbeidsmiljølovens § 14-9 (4) om midlertidig tilsetting:

*(4) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.*

Tariffavtalen gjelder for musikere, sangere og dirigenter som er ansatt i Musikeralliansen og skal åpne for permisjonsmulighet i forbindelse med arbeid utenfor alliansen. Tariffavtalen er det formelle arbeidsrettslige grunnlaget for at det kan opprettes en Musikeralliansen i Norge.

Det eksisterer en tilsvarende tariffavtale mellom Skuespiller- og danseralliansen AS som arbeidsgiver og Norsk Skuespillerforbund og Norsk Dansekunstnere som landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner. Denne tariffavtalen vil være et godt utgangspunkt for en forhandling om denne nye tariffavtalen også.

## 10.8 Kommunikasjon

---

### 10.8.1 Navn, varemerke og profilering

Det legges opp til navnet på aksjeselskapet blir Musikeralliansen AS. Søk i Brønnøysundregistrene, domenedatabaser og i Patentstyrets varemerkedatabase tilsier at navnet er ledig og ikke står i konflikt med andre varemerker. Dette gjelder både foretaksnavn, varemerke og domenenavn.

Det legges opp til å utarbeide logo og designuttrykk hvor det også søkes Patentstyret for varemerkeregistrering. Både formelt navn og eventuelt forkortet navn (f.eks. MusikkA), kan bli aktuelt å benytte i merkevarearbeidet.

Det er utarbeidet arbeidsprøver for designelementer. Dette arbeidet vil videreføres og konkretiseres nærmere i løpet av 2022. Se vedlegg 4.

### 10.8.2 Synergier kommunikasjonsarbeid

Det legges til grunn at kommunikasjonstiltak og det daglige kommunikasjonsarbeidet mot ulike interessenter vil kunne gjøres i tett samarbeid med andre. Dette av hensyn til å oppnå kostnadseffektive løsninger, etablere synergier med aktører som har etablert relevante plattformer, prosesser og kompetanse, samt som kan bidra til at administrative ressurser i Musikeralliansen kan prioritere øvrige oppgaver i større grad.

#### *Creo*

Det legges i utgangspunktet opp til å benytte eksisterende løsninger og kompetanse i Creos kommunikasjonsavdeling til å utføre løpende kommunikasjonsoppgaver. Det vil si at Musikeralliansen (i en oppstartsfase) i hovedsak legger opp til å benytte samme løsninger/plattformer som Creo blant annet på følgende områder:

- **Wordpress**, for publisering av hjemmeside, samt kan bestille bistand i publisering av saker fra Creo ved behov
- **MailMojo** (eller tilsvarende), for publisering av nyhetsbrev
- **Facebook**, som hovedkanal på sosiale medier
- **Kontekst.no**, samarbeid om redaksjonell omtale (også andre fag- og bransjeblader vil benyttes som mulig kanal for å nå ut til musikkbransjen).

- **Billedbaser**, samarbeid om å bygge egen billedbase og/eller samme abonnement for kjøp av bilder.
- **Creo Artishjelp**
- Lanseringen av Creo Artishjelp – *Alt om musikkbransjen på ett sted* – er et eksisterende tilbud og ressurside på internett hvor både unge og etablerte artister finner viktig kunnskap om den profesjonelle musikkbransjen. Det er naturlig å bygge på, samarbeide og finne synergier med Creo Artishjelp: <https://creokultur.no/creos-artishjelp/>

#### *Musikkontoret (Musikkhjemmekontoret)*

Musikkontoret som erstatter Musikkhjemmekontoret under pandemien, vil være en mulig ressurside for å nå ut til musikkfeltet, herunder Musikkontorene Brak, STAR, ØKS, Tempo, Sørf, MØST og RYK.

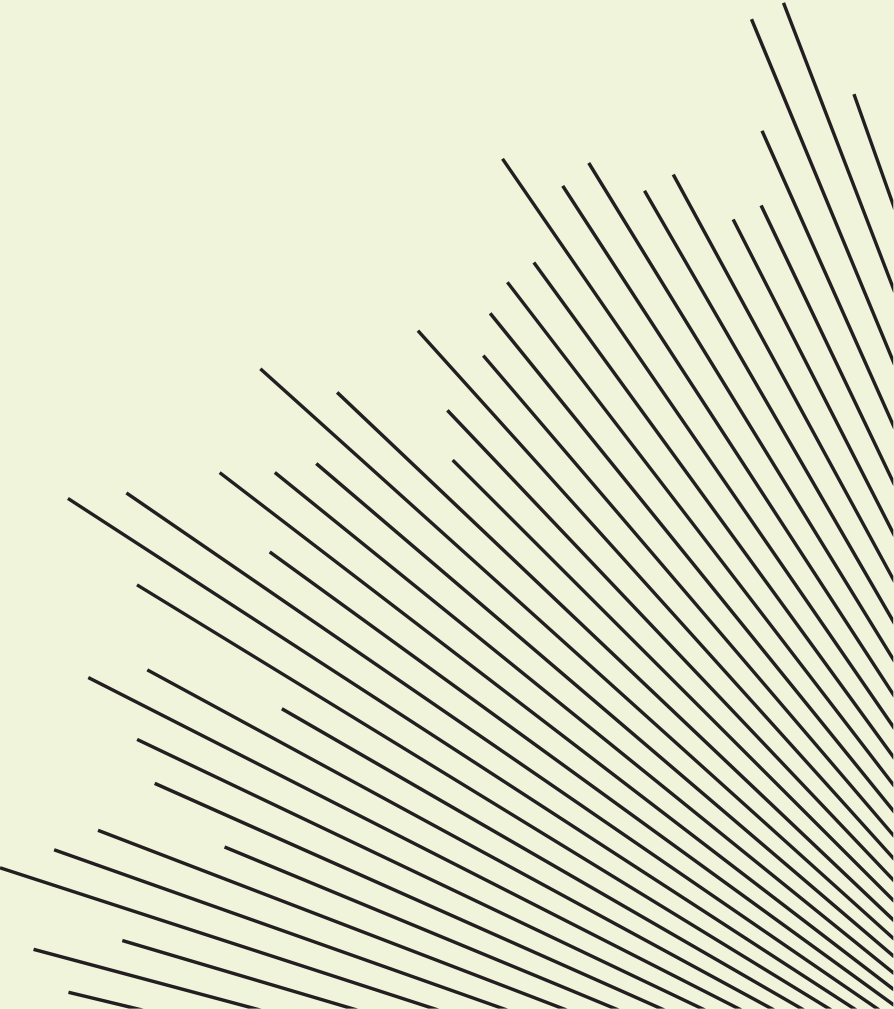
Det vil også etableres mulig samarbeid med andre tilsvarende aktører på musikkfeltet der hvor dette er naturlig, effektiviserende og bidrar til kostnadseffektiv kommunikasjon mot musikkfeltet.

## **10.9 Fremdriftsplan**

---

Det er utarbeidet en fremdriftsplan for Musikeralliansen for perioden 2022, 2023 og 2024. Se vedlegg 5.

# VEDLEGG



# 11 VEDLEGG

---

- 11.1 Budsjett (med alternativ opptrappingsplan)
- 11.2 Stiftelsesdokument for Musikeralliansen AS
- 11.3 Vedtekter for Musikeralliansen AS
- 11.4 Arbeidsprøver designelementer
- 11.5 Fremdriftsplan

## 11.1 Budsjett (med alternativ opptrappingsplan)

### Budsjett for regnskapsåret 2023

		<b>Alternativ A</b>	<b>Alternativ B</b>
Driftsinntekter / tilskudd		10 000 000	7 000 000
Egeninntekt		50 000	50 000
<b>Sum inntekter</b>		<b>10 050 000</b>	<b>7 050 000</b>
<i>Kostnader musikere:</i>			
Lønn	1)	5 224 000	2 612 000
Sosiale utgifter		876 000	438 000
Mentorordning og kurs	4)	150 000	100 000
Reisekostnader etc. for musikere (og adm.)	4)	150 000	100 000
<b>Sum kostnader musikere</b>		<b>6 400 000</b>	<b>3 250 000</b>
<i>Kostnader administrasjon:</i>			
Lønn og sosiale utgifter (fast ansatte)	2)	2 300 000	2 300 000
Leie av lokaler		280 000	280 000
Konsulenthonorarer		100 000	100 000
Digital portal (database)		400 000	400 000
Datautstyr, drift, telefon, kontorrekvisita		50 000	50 000
Regnskap og revisjon		80 000	80 000
Markedsføring		90 000	90 000
Styrehonorar (inkl. arbeidsgiveravgift)		175 000	175 000
Inventar		75 000	75 000
Diverse kostnader		100 000	100 000
<b>Sum kostnader administrasjon</b>		<b>3 650 000</b>	<b>3 650 000</b>
<b>Sum kostnader</b>		<b>10 050 000</b>	<b>6 900 000</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>0</b>	<b>150 000</b>

- 1) Når det gjelder lønn til musikere er det tatt utgangspunkt i 92 prosent av laveste lønnsinnplassering (546 000 kr) for orkestermusiker i Creos tariffavtale med Speker. Årslønnen er justert med en lønnsøkning på 4% fra 2022 til 2023. I alternativ A legges til grunn 50 musikere med 40 prosent engasjement. I alternativ B legges til grunn 25 musikere med 40 med prosent engasjement. Det er lagt til grunn at kostnadene til lønn for musikerne først påløper fra 1. juli.
- 2) 3 årsverk med fast ansatte i administrasjonen. Sosiale utgifter er inkludert OTP, sosiale utgifter og andre personalkostnader.
- 3) Det er lagt til grunn 4 % vekst per år i lønnskostnadene
- 4) Kostnader påløper hovedsakelig fra 1. juli 2023



## Budsjett for regnskapsåret 2024

		<b>Alternativ A</b>	<b>Alternativ B</b>
Driftsinntekter / tilskudd		23 000 000	16 500 000
Egeninntekt		100 000	100 000
<b>Sum inntekter</b>		<b>23 100 000</b>	<b>16 600 000</b>
<i>Kostnader musikere:</i>			
Lønn	1)	16 299 000	10 866 000
Sosiale utgifter		2 676 000	1 784 000
Mentorordning og kurs		250 000	150 000
Reisekostnader etc. for musikere (og adm.)		250 000	150 000
<b>Sum kostnader musikere</b>		<b>19 475 000</b>	<b>12 950 000</b>
<i>Kostnader administrasjon:</i>			
Lønn og sosiale utgifter (fast ansatte)	2)	2 400 000	2 400 000
Leie av lokaler		290 000	290 000
Konsulentonorarer		50 000	50 000
Digital portal (database)		100 000	100 000
Datautstyr, drift, telefon, kontorrekvisita		50 000	50 000
Regnskap og revisjon		90 000	90 000
Markedsføring		100 000	100 000
Styrehonorar (inkl. arbeidsgiveravgift)		200 000	200 000
Inventar		20 000	20 000
Diverse kostnader		100 000	100 000
<b>Sum kostnader administrasjon</b>		<b>3 400 000</b>	<b>3 400 000</b>
<b>Sum kostnader</b>		<b>22 875 000</b>	<b>16 350 000</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>225 000</b>	<b>250 000</b>

- 1) Når det gjelder lønn til musikere er det tatt utgangspunkt i 92 prosent av laveste lønnsinnplassering (546 000 kr) for orkestermusiker i Creos tariffavtale med Spekter. Årslønnen er justert med en lønnsøkning årlig på 4% fra 2022 til 2024. I alternativ A legges til grunn 75 musikere med 40 prosent engasjement. I alternativ B legges til grunn 50 musikere med 40 med prosent engasjement.
- 2) 3 årsverk med fast ansatte i administrasjonen. Sosiale utgifter er inkludert OTP, sosiale utgifter og andre personalkostnader.

## Budsjett for regnskapsåret 2025

		<b>Alternativ A</b>	<b>Alternativ B</b>
Driftsinntekter / tilskudd		30 600 000	23 800 000
Egeninntekt		100 000	100 000
<b>Sum inntekter</b>		<b>30 700 000</b>	<b>23 900 000</b>
<i>Kostnader musikere:</i>			
Lønn	1)	22 602 000	16 951 000
Sosiale utgifter		3 798 000	2 849 000
Mentorordning og kurs		300 000	200 000
Reisekostnader etc. for musikere (og adm.)		300 000	200 000
<b>Sum kostnader musikere</b>		<b>27 000 000</b>	<b>20 200 000</b>
<i>Kostnader administrasjon:</i>			
Lønn og sosiale utgifter (fast ansatte)	2)	2 500 000	2 500 000
Leie av lokaler		310 000	310 000
Konsulentonorarer		50 000	50 000
Digital portal (database)		100 000	100 000
Datautstyr, drift, telefon, kontorrekvisita		50 000	50 000
Regnskap og revisjon		100 000	100 000
Markedsføring		100 000	100 000
Styrehonorar (inkl. arbeidsgiveravgift)		200 000	200 000
Inventar		20 000	20 000
Diverse kostnader		100 000	100 000
<b>Sum kostnader administrasjon</b>		<b>3 530 000</b>	<b>3 530 000</b>
<b>Sum kostnader</b>		<b>30 530 000</b>	<b>23 730 000</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>170 000</b>	<b>170 000</b>

- 1) Når det gjelder lønn til musikere er det tatt utgangspunkt i 92 prosent av laveste lønnsinnplassering (546 000 kr) for orkestermusiker i Creos tariffavtale med Spekter. Årslønnen er justert med en lønnsøkning årlig på 4% fra 2022 til 2024. I alternativ A legges til grunn 100 musikere med 40 prosent engasjement. I alternativ B legges til grunn 75 musikere med 40 med prosent engasjement.
- 2) 3 årsverk med fast ansatte i administrasjonen. Sosiale utgifter er inkludert OTP, sosiale utgifter og andre personalkostnader.

## 11.2 Stiftelsesdokument for Musikeralliansen AS

---

### Stiftere

Den 15. juni 2022 besluttet følgende stiftere å stifte aksjeselskapet Musikeralliansen:

Navn på virksomhet: Creo – forbundet for kunst og kultur  
Adresse: Brugata 19, 0186 Oslo  
Organisasjonsnummer: 982 708 257  
Representert ved: Styreleder Hans Ole Rian

Navn på virksomhet: Norsk Teater og Orkesterforening (NTO)  
Adresse: Rosenkrantz' gate 9, 0159 Oslo  
Organisasjonsnummer: 970 142 622  
Representert ved: Morten Gjeltten

Navn på virksomhet: -  
Adresse: -  
Organisasjonsnummer: -  
Representert ved: -

### Aksjekapitalen

Selskapets aksjekapital ble tegnet med kr. 30 000. Det ble tegnet 300 aksjer pålydende kr. 100,- til kurs kr. 120,-. Hele aksjekapitalen og overkurs skal innbetales innen 31. mai 2022. Stifterne skal ikke kunne overdra tegningsretter eller aksjer som ikke er fullt innbetalt uten samtykke fra styret.

### Stiftelsesutgifter

Utgifter til stiftelsen skal dekkes av selskapet. Det er ikke andre stiftelsesutgifter enn registreringsgebyr på kr 5 570,- til Foretaksregisteret.

### Tegning av aksjer

Stifterne tegnet seg for aksjer som følger:

Navn:	Antall aksjer a kroner:	Sum:
Creo – forbundet for kunst og kultur	150 aksjer a kr 120,-	Kr 18 000
Norsk Teater og Orkesterforening (NTO)	150 aksjer a kr 120,-	Kr 18 000
-		
<b>Sum aksjekapital og overkurs</b>		<b>Kr 36 000</b>

Aksjeinnskuddet utgjør totalt kr. 36 000, hvorav kr. 30 000 utgjør aksjekapital og kr. 6 000 utgjør overkurs.

Aksjetegningen skjer ved undertegning av dette dokumentet

### **Vedtekter**

Stifterne fastsatte vedtektene for Musikeralliansen AS.

Vedtektene følger vedlagt og er å anse som en del av stiftelsesdokumentet.

### **Valg av styre**

Som styre i selskapet velges følgende personer:

Styreleder: \_\_\_\_\_

Styremedlem: \_\_\_\_\_

Styremedlem: \_\_\_\_\_

### **Valg av revisor**

Selskapets regnskap skal revideres og som selskapets revisor velges ERNST & YOUNG AS (org nr. 976 389 387).

### **Underskrifter**

Undertegnede erklærer med sine underskrifter selskapet som stiftet.

Sted og dato: \_\_\_\_\_

Signatur stifter: \_\_\_\_\_

Sted og dato: \_\_\_\_\_

Signatur stifter: \_\_\_\_\_

Sted og dato: \_\_\_\_\_

Signatur stifter: \_\_\_\_\_

## 11.3 Vedtekter for Musikeralliansen AS

---

*Oppdatert pr. 15. juni 2022*

### § 1

Selskapets foretaksnavn er Musikeralliansen AS.

### § 2

Selskapet skal ha sitt forretningskontor i Oslo kommune.

### § 3

Selskapets skal sikre de tilsatte musikerne rettigheter og inntekter mellom eksterne tilsetningsforhold og oppdrag, samt legge til rette for ekstern sysselsetting og arbeide for kompetanseoppbygging og kunnskap om musikkens vilkår. Selskapet skal ved sin virksomhet ikke ha som formål å skaffe aksjeeierne økonomisk utbytte. Virksomhetens overskudd/avkastning skal bli stående i selskapet. Overskudd/avkastningen kan benyttes til alminnelig drift.

### § 4

Selskapets aksjekapital er NOK 30 000, fordelt på 300 aksjer, hver pålydende NOK 100.

### § 5

Selskapets styre skal ha fra fire til seks styremedlemmer som velges av generalforsamlingen. I tillegg kan ansatte velge en representant med vararepresentant blant de ansatte i virksomheten.

Styrets leder velges av generalforsamlingen ved særskilt valg.

### § 6

Selskapets firma tegnes av styrets leder og ett styremedlem i fellesskap.

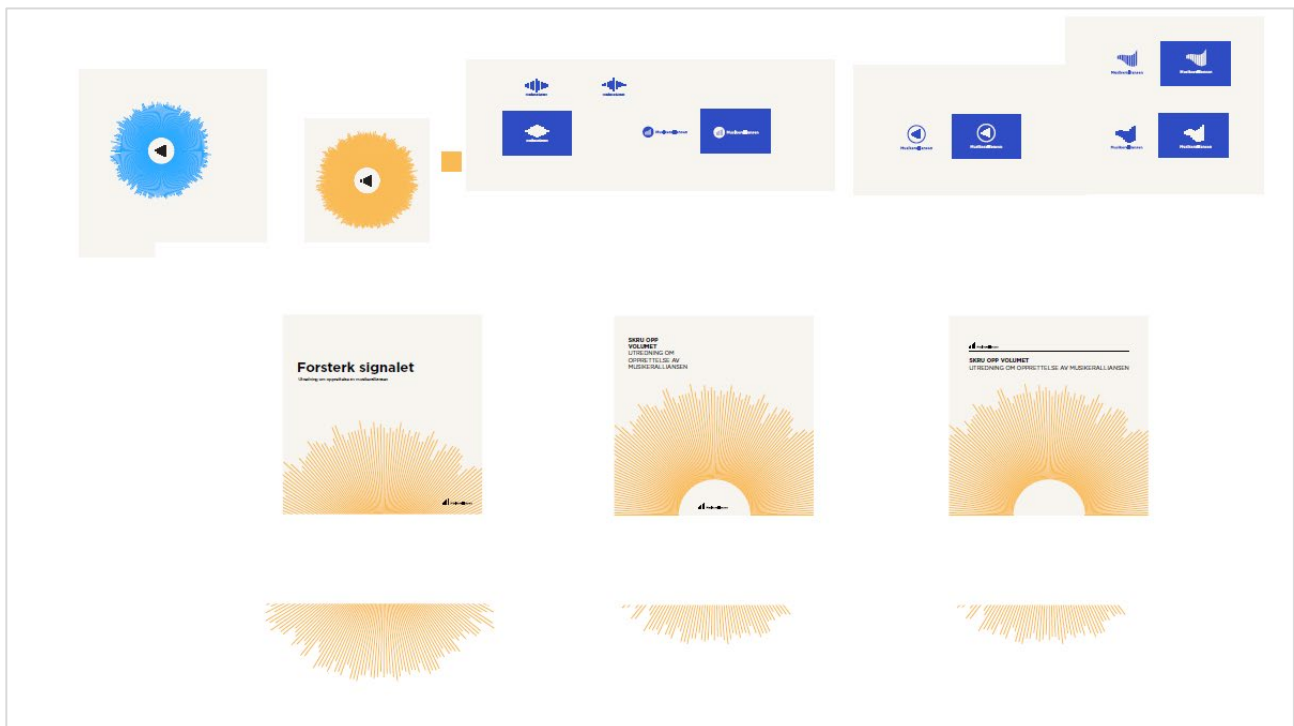
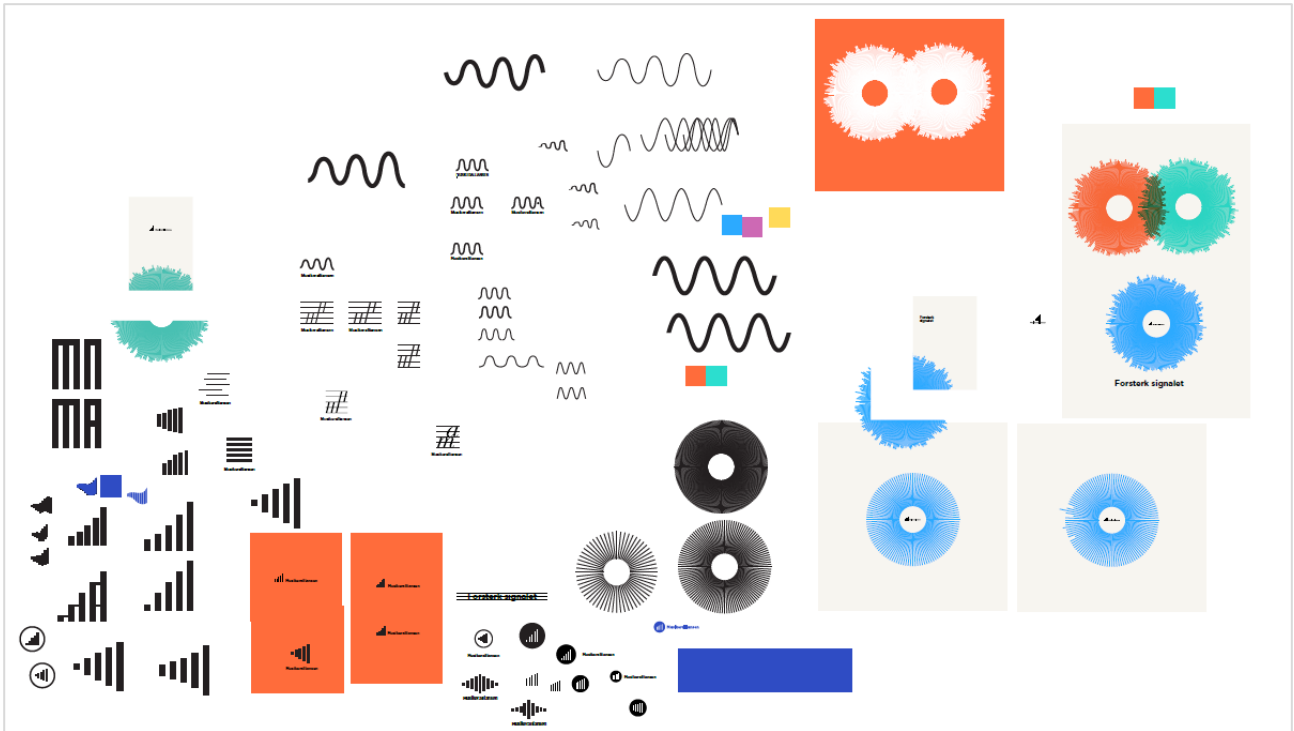
### § 7

Selskapets aksjer skal ikke registreres i Verdipapirsentralen.

### § 8

Ved oppløsning av selskapet skal selskapets formue tilfalle staten.

## 11.4 Arbeidsprøver designelementer



## 11.5 Fremdriftsplan

	2022			2023				2024			
	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
Presentere utredningen for interessenter/ myndighetskontakt											
Rekrutteringsprosess daglig leder											
Rekrutteringsprosess ansatte											
Stiftelse og etablering av AS, oppnevne styre											
Avklare ansvarsforhold NAV											
Kvalitetssikre vedtekter og kriterier											
Samarbeidspartnere, dialog og avtaler											
Juridisk betenkning og kvalitetssikring av arbeidsavtaler, instruksjoner og regelverk											
Vurdere/etablere følgeevaluering											
Opprette kontor m.m.											
Hjemmeside, informasjonsplattform og -kanaler, og design											
Utvikle/videreutvikle kompetanseutviklings-tiltak, kurs, mentorprogram m.m.											
Utvikle/videreutvikle arbeidsformidlingstiltak											
Annonsering / utlysning av stillinger											
Ansettelse av musikere											
Forberedelse/inngåelse av tariffavtale											
FoU-prosjekt og benchmark av allianser											

