

“Resultatet är oftast väldigt glädjefyllt när man får stå på scen, men vägen dit kan vara väldigt tuff”

En kvalitativ studie om motivation och identitetsskapande inom en scenkonstnärlig yrkesgrupp

“The result is usually very joyful when you’re on stage, but getting there can be very tough”

A qualitative study on motivation and identity within the performing arts profession

Examensarbete för kandidatexamen med

huvudområdet Socialpsykologi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2023

Student: Caroline Ljungberg, Linde Schumann

Handledare: Susanna Nordström

Examinator: Lika Rodin

Deklarering

Härmed intygar vi, Linde Schumann och Caroline Ljungberg, att vi på egen hand och utan otillbörlig hjälp genomfört denna studie inom ramen för kursen “Examensarbete i socialpsykologi G2E” vid Socialpsykologiska programmet vid Högskolan i Skövde under vårterminen 2023. Vi intygar även att de källor som använts listats i referenshanteringen samt att denna studie inte tidigare lämnats in för examination eller publicering någon annanstans.

Datum: 2023-04-12

Abstrakt

Det scenkonstnärliga arbetet ger lätt intrycket av att vara nära sammankopplat med personliga intressen och hobbies och anses därmed ofta vara ett lyxigt och tacksamt yrke. Yrket består dock av både mentalt och fysiskt påfrestande situationer som innebär mycket jämförelse med konkurrenter och kräver ett starkt självförtroende av individen för att etablera sig inom branschen. Många scenkonstnärer uttrycker att de ofta förväntas arbeta gratis, oavsett hur mycket tid och arbete som ligger bakom det färdiga resultatet. Syftet med denna studie var att utforska de sociala situationer som påverkar inre respektive yttre motivation hos scenkonstnärer samt vilken påverkan dessa faktorer har på scenkonstnärens identitet. Med hänsyn till studiens karaktär undersöktes syftet med hjälp av en socialpsykologisk ansats med teoretiska utgångspunkter i social påverkan, inre och yttre motivation samt identitet. Tio kvalitativa semistrukturerade intervjuer med yrkesverksamma scenkonstnärer inom musik, dans och teater genomfördes. Resultatet visade bland annat att inre motivation främst uppstår i situationer av konstnärligt skapande och i gemenskap med kollegor. Situationerna är viktiga för att scenkonstnären ska motiveras att ta sig igenom påfrestande situationer av konkurrens och höga prestationskrav, vilket görs med hjälp av yttre motivation i syfte att upprätthålla yrkesidentiteten.

Nyckelord: Scenkonst, sociala situationer, social påverkan, motivation, yrkesidentitet

Abstract

The work of performing arts easily gives the impression of being closely connected with personal interests and hobbies, and thus often is considered a luxurious and rewarding profession. However, the profession consists of both mentally and physically stressful situations that involve a lot of comparison with competitors and require strong self-confidence of the individual to establish themselves in the industry. Many performing artists express that they often are expected to work for free, regardless of how much time and effort that is put into the finished result. The purpose of this study was to explore the social situations that affect the intrinsic and extrinsic motivation of performing artists and the impact these factors have on the performing artist's identity. Considering the nature of the study, the purpose was investigated by using a social psychological approach with theoretical starting points in social influence, intrinsic and extrinsic motivation and identity. Ten qualitative semi-structured interviews were conducted with professional performing artists within the areas of music, dance and theater. The result showed, among other things, that intrinsic motivation mainly arises in situations of artistic creation and in connection with colleagues. The situations are important for the performing artists for their motivation to get through stressful situations of competition and high-performance requirements. This is done with the help of extrinsic motivation in order to maintain the professional identity.

Keywords: Performing arts, social situations, social influence, motivation, work identity

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla respondenter som deltagit i denna studie och delat sina erfarenheter med oss. Vi vill också tacka vår handledare Susanna Nordström för kontinuerligt engagemang och stöttande vägledning genom hela arbetets gång.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	3
1.1 Inledning.....	3
1.2 Syfte och frågeställningar	4
1.3 Disposition	5
2. Teoretiskt ramverk	5
2.1 Social påverkan	5
2.2 Motivation.....	6
2.2.1 Inre motivation.....	6
2.2.2 Yttre motivation	7
2.2.3 Prestation.....	7
2.3 Identitet.....	7
3. Tidigare forskning	8
3.1 Konstnärlig identitet.....	8
3.2 Social påverkan på motivation och prestation.....	9
3.3 Identitet och motivation.....	11
4. Avgränsning.....	13
5. Metod och metodologiska utgångspunkter.....	14
5.1 Metodval.....	14
5.2 Urval.....	15
5.3 Empiriska instrument	16
5.4 Etiska överväganden	16
5.5 Tillvägagångssätt	17
5.6 Transkriberingsprocess.....	18
5.7 Kvalitetskriterier	19
5.8 Analysmetod	20
6. Resultat och analys	21
6.1 Livsstil.....	22
6.1.1 Yrkesengagemang	22
6.1.2 Obetalt arbete.....	24
6.2 Motivation.....	26
6.2.1 Kreativt meningsskapande.....	26
6.2.2 Bekräftelse och kritik.....	28
6.2.3 Prestationskrav	30

6.3 Yrkesidentitet	32
6.3.1 Scenkonstnärlig identitetsutveckling	32
6.3.2 Grupp känsla	36
7. Diskussion och slutsatser	38
7.1 Egna reflektioner och framtida forskning	42
8. Referenser	45
Bilaga 1: Intervjuguide	
Bilaga 2: Missivbrev	

1. Introduktion

1.1 Inledning

Kultur har alltid utgjort en betydelsefull aspekt av vårt samhälle. Scenkonst i form av musik, dans och olika typer av historieberättande har genom historien kunnat ses som en kanal genom vilken människor samlats, spridit budskap och skapat underhållning. Sceniska händelser har fungerat som en viktig samhällsfunktion där det levande mötet mellan publik och utövare skapat social sammanhållning (Tjäder 2011). Utförandet av konstnärliga aktiviteter såsom dans och musik har bevisats ha stora fördelar och positiva effekter för människors fysiska och psykiska hälsa. Bland annat har det påvisats kunna förebygga ångest, smärta och utbrändhet och har kunnat användas i rehabiliterande syfte vid olika sjukdomar (Karolinska Institutets Centrum för kultur, kognition och hälsa u.å.).

För att scenkonsten ska kunna existera behöver samhället värna om våra scenkonstnärer. Enligt Svensk Scenkonst (2019) har 5 % av Sveriges befolkning sin huvudsakliga sysselsättning i kultursektorn, där ca 30 % av dessa arbetar med artistisk, litterär och konstnärlig verksamhet, till exempel i ett konserthus eller på en teater. Att arbeta som scenkonstnär kan dock vara tidskrävande och upplevas vara ett påfrestande yrke som kräver stora mängder personliga resurser i form av engagemang och motivation (Saco u.å.). Det är vanligt att arbeta som frilansare eller ha projektanställningar, vilket ofta innebär hög konkurrens och svårigheter att få arbete. I exempelvis skådespelaryrket används såväl kropp som röst och känslor som arbetsverktyg, vilket kan vara både mentalt och fysiskt krävande (ibid.). I en intervju med Forsberg Bjärlind (u.å) beskriver Lina Sjöberg sitt yrke som musikalartist som en livsstil där en vilja till självutveckling är en stark drivkraft. Samtidigt är det lätt att jämföra sig med andra och det kräver ett starkt självförtroende för att hitta sin plats.

I det publika samtalet ges uttryck för en vilja att samhället ska ha ett rikt kulturliv, men det är inte alltid människor är redo att betala för det (Fredriksson 2017). Professionella konstnärer uttrycker att det verkar finnas en allmän uppfattning om att de är beredda att arbeta gratis eller svart. Artistryrket anses vara "ett kall i livet" och många som arbetar med konst drivs av passion och har sitt stora intresse som yrke (ibid.). Detta skapar en förväntan att konstnärer ska ställa upp utan betalning, oavsett hur mycket tid och arbete som ligger bakom framförandet (Lamppu 2017; Fredriksson 2017).

Tidigare forskning har visat att konstnärligt utövande och den sociala interaktion som uppstår i dessa sammanhang är viktig för konstnärers motivation genom att tillhörigheten till den konstnärliga gruppen bidrar till att stärka det personliga uttrycket (Adderly, Kennedy & Berz 2003). Då yrket som scenkonstnär tycks vara högt personligt förankrat och samtidigt ställa höga krav på individen, kommer vi i föreliggande studie att studera motivation och yrkesidentitet genom att betrakta dessa i relation till de sociala situationer som kan uppstå i samband med scenkonstnärers yrkespraktiker. Det kan t.ex handla om situationer som sceniska uppträdanden, repetitionstillfällen, scenprov, etc. Med utgångspunkt i att de sociala sammanhangen bekräftar individens identitet och därmed motiverar individen att upprätthålla sin tillhörighet till den konstnärliga gruppen, kan dessa situationer anses utgöra en växelverkan mellan motivation och identitet. I studien inkluderas både personlig och social identitet då båda dessa delar kommer ha bäring för den scenkonstnärliga yrkesidentiteten, där individen är en del av ett socialt sammanhang. Denna studie ämnar sig därmed åt att utforska vilka sociala situationer som har betydelse för scenkonstnärers motivation att arbeta samt hur detta påverkar utformandet och upprätthållandet av den konstnärliga yrkesidentiteten. Detta kan förstås med hjälp av ett socialpsykologiskt angreppssätt genom att studera människan som individ såväl som den sociala och samhälleliga omgivning hon agerar i. Undersökningen kan tänkas vara intressant för personer som har ett intresse för konstnärligt skapande, studerar en konstnärlig utbildning samt de som arbetar inom en konstnärlig sektor. Studien kan bidra till en ökad förståelse för vad som kan skapa alternativt begränsa motivationen till det konstnärliga skapandet, förståelse för individens personliga roll och förhållningssätt inom konstutövandet samt den konkurrenskraft som råder inom branschen.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att utforska de sociala situationer som påverkar inre respektive yttre motivation hos scenkonstnärer samt vilken påverkan dessa faktorer har på scenkonstnärers identitet.

1. Hur beskriver scenkonstnärer sitt konstnärliga yrke?
- 2a. Vilka sociala situationer möjliggör respektive begränsar inre och yttre motivation i scenkonstnärers yrkesliv?
- 2b. Hur påverkar tillgången eller bristen på inre och yttre motivation individens identitet som scenkonstnär?

1.3 Disposition

Avsnitt 2 inleds med det teoretiska ramverk som ligger till grund för studien. Därefter presenteras den för studien relevanta tidigare forskning i avsnitt 3, följt av studiens avgränsning i avsnitt 4. I avsnitt 5 presenteras metod och metodologiska utgångspunkter inkluderande metodval, urval, empiriska instrument, etiska överväganden, tillvägagångssätt, transkriberingsprocess, kvalitetskriterier samt analysmetod. Avsnitt 6 består av resultat och analys. Artikeln avslutas med studiens diskussion och slutsatser, följt av egna reflektioner kring studiens genomförande samt förslag på framtida forskning.

2. Teoretiskt ramverk

I detta kapitel redogörs de teoretiska grunder som är relevanta för studien. Dessa innefattar *social påverkan*, *inre* och *yttre motivation*, samt *identitet*. Vid undersökning av sociala situationers påverkan på scenkonstnärers motivation och identitet används *social påverkan* som teoretisk utgångspunkt. Detta ligger till grund för hur scenkonstnärers yttre och inre motivation främjas eller minskas i olika sociala situationer, hur den scenkonstnärliga identiteten skapas och upprätthålls inom en social miljö. Motivation och identitet behandlas i denna studie med utgångspunkt i att de står i nära relation till varandra.

2.1 Social påverkan

Det finns enligt Deutsch & Gerard (1955 se Turner 1986, ss. 242-243) två typer av social påverkan - *informell* och *normativ*. Informell påverkan definieras som ett accepterande och internaliserande av andras åsikter och uppfattningar om omvärlden, och kan utlösas genom en osäkerhet kring den objektiva verkligheten. Ju svårare det är för individen att till exempel definiera en situation, desto större blir osäkerheten och behovet av att reducera denna känsla, vilket leder till att individen blir socialt beroende av andra personer. För att kunna definiera den objektiva verkligheten accepteras andra personers påverkan, vilket i sin tur leder till konformitet. Konformitet definieras av Forsyth (2018, s. 194) som individens anpassning till andras åsikter, handlingar och känslor för att minska avståndet till dem. Normativ påverkan handlar däremot om att acceptera någon annans verklighetsbild utan att internalisera den, i syfte att få positiv respons alternativt att undvika att få negativ respons från andra (Deutsch & Gerard 1955 se Turner 1986, s. 242). Hogg (2006, s. 124) framhäver även att de gruppmedlemmar som har en högre status kan användas som informationskälla för individer om hur gruppens idealbild eller prototyp bör se ut, medan underordnade

medlemmars och utgruppens beteenden och åsikter ger information över det som mindre eller inte alls accepteras inom gruppen.

2.2 Motivation

Forsyth (2018, s. 53) definierar motivation som psykologiska processer, exempelvis önsknings, som stimulerar ett beteende och påverkar dess intensitet, form och varaktighet. Enligt Deci och Ryan (2000, s. 69) är det på grund av motivationens kraft att producera, och således utveckla samhället, som den värderas högt i världen. Orsaker till motivation kan exempelvis vara ett inre intresse, känsla av tillgivenhet till en grupp, yttre tvång eller rädsla för konsekvenserna. Två typer av motivation som kommer att presenteras nedan är *inre* och *yttre motivation*.

2.2.1 Inre motivation

Vid *inre motivation* känner individen säkerhet, intresse och spänning att utföra något, vilket leder till en ökad självkänsla (Deci & Ryan 1995 se Ryan & Deci 2000, s. 69), uthållighet, kreativitet och bättre prestation (Deci & Ryan 1991; Sheldon, Ryan, Rawsthorne, & Ilardi 1997 se Ryan & Deci 2000, s. 69). Målet, som redan finns hos människan från födseln, är att utforska, utmana och utveckla sig utan att det krävs belöningar som incitament (Ryan & Deci 2000, s. 70). Deci och Ryan (1985 se Ryan & Deci 2000, ss. 70-71) beskriver att externa faktorer kan gynna förstärkningen av inre motivation om den redan föreligger. För det första ger socio-kontextuella händelser som återkoppling och kommunikation en känsla av kompetens, som behövs för att känna inre motivation. Det är då viktigt att utmaningar inte är för höga och att individen känner att hon klarar av dessa. För det andra krävs en känsla av autonomi och ett samband mellan skapelsen och resultatet. Belöningar ihop med tidspress eller externt påtvingade mål kan dock minska den inre motivationen då kausaliteten, dvs. skapelseprocessen från idé till avslut, upplevs komma utifrån. För det tredje behöver individen känna anknytning till andra människor, oavsett om dessa närvarar under utförandet av aktiviteten som ger inre motivation. Om de människor som individen känner anknytning till stödjer hennes autonomi och ger en känsla av kompetens, ökar sannolikheten att hon implementerar och även identifierar sig med deras värderingar (Deci & Ryan 2000, s. 74). Således kan det antas att motivationen kan ha inflytande på identiteten.

2.2.2 Yttre motivation

Yttre motivation kräver en extern drivkraft, exempelvis belöningar eller att undgå bestraffning (Ryan & Deci 2000, s. 71). Det finns fyra olika steg av yttre motivation; *Integrerad reglering* karakteriseras av att individen har internaliserat målet och kopplat det till sina egna åsikter (Deci & Ryan 1985 se Ryan & Deci 2000, s. 72). Detta steg ligger mycket nära inre motivation. Även vid det andra steget, *identifierad reglering*, identifierar individen de personliga fördelar med målet som anses vara relevanta. Det tredje steget, *Introjerad reglering*, handlar om att individen utför uppgiften för att undvika skuld känslor eller öka självkänslan. Situationen har accepterats, men målet har inte internaliserats. I det sista steget, *extern reglering* motiveras individen endast av yttre faktorer, vilka kan upplevas som kontrollerande och ge en avsaknad av sammanhang. En sådan upplevelse kan i sin tur leda till alienation.

2.2.3 Prestation

I studien används Svenska Akademiens (2021) begreppsdefinition av prestation, vilket beskrivs som ett arbete eller en insats som en individ åstadkommit eller fullgjort, ofta trots svårigheter. Individens prestation är beroende av motivationen, där inre motivation har en större positiv påverkan än yttre motivation. Anledningen är att inre motivation medför ett större intresse, mer uthållighet och självsäkerhet (Deci & Ryan 2000, s. 69). Negativ återkoppling på individens prestation minskar hennes inre motivation, medan positiv återkoppling ökar denna. Om individen agerar utifrån yttre motivation kan prestationen förbättras genom en känsla av autonomi, kompetens och anknytning (Ibid. ss. 73,75).

2.3 Identitet

Den *sociala identitetsteorin* definieras av Forsyth (2018, s. 83) som en socialpsykologisk analys av intergrupprelationer, gruppprocesser och grupptillhörighet. Den utgår ifrån att grupper påverkar individers självkänsla och självkoncept, där påverkan ökar ju mer individen känner tillhörighet till gruppen. Flera personer kan enligt Tajfel och Turner (1979, s. 40) bilda en grupp om de delar samma intressen eller upplever att de tillhör samma kategori. Grupper försöker skapa och upprätthålla en positiv social identitet för att öka självkänslan. Även två personer i en viss situation kan bilda en grupp om deras gemensamma identitet är delad i ett större sammanhang, som exempelvis två personer som identifierar sig som konstnärer.

Individer har både *sociala* och *personliga identiteter*, varav båda är beroende av den sociala kontexten. Den *sociala identiteten* är beroende av den sociala gruppen, där förutsättningen är att minst tre individer delar på samma värderingar om vem de är och att de anser sig passa in i en viss kategori som åtskiljer dem från andra individer eller utgrupper (Hogg 2006, s. 115). *Social identitet* definieras som den del av självkonceptet som beskriver individen utifrån gruppmedlemskap, deras roll i gruppen, samt hur individen värderar och emotionellt anknyter till gruppen (Turner & Oakes 1986, s. 240). Den *personliga identiteten* definieras bl.a. upplevda individuella drag, färdigheter och trosuppfattningar som ingår i individens självkoncept, vilket skiljer individen åt från andra personer och gör henne unik i det sammanhanget (Forsyth 2018, s. 80). Det krävs en balans mellan *personlig* och *social identitet* för att individen ska kunna uppfylla sina behov av unikheter, anknytning till familj och vänner samt inkludering i gruppen (Brewer 2012 se Forsyth 2018, s. 82).

3. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tio artiklar som utgör de delar av den tidigare forskning som är relevant och som valts ut för studien. Artiklarna presenteras med utgångspunkt i tre kategorier; *konstnärlig identitet*, *motivation och prestation*, samt *motivation och identitet*. Anledningen till kategorierna är att få en överblick över de olika områden som inkluderas i denna undersökning genom att belysa sociala faktorerens påverkan på scenkonstnärers motivation, samt hur dessa delar konstruerar och upprätthåller den konstnärliga identiteten. Trots att artiklarna indelats i kategorier förekommer överlappningar mellan dessa områden. Artiklarna kan därmed relatera till flera av studiens forskningsfrågor, där de tillsammans täcker studiens övergripande ämnen.

3.1 Konstnärlig identitet

I studien *Constructing an artistic identity* av Bain (2015) undersöktes konstruktionen av yrkesidentiteten hos professionella yrkeskonstnärer. Studien bygger på hur bildkonstnärer medvetet uttrycker sig och agerar utifrån en yrkesidentitet som de själva valt, för att definiera förhållandet mellan arbetet och jaget. Metoden utgjordes av djupgående, semistrukturerade intervjuer med 80 bildkonstnärer och utfördes under en tids fältarbete i Toronto. Resultaten visade att konsumtionen av stereotypa uppfattningar om yrket tillsammans med det konstnärliga praktiska utövandet, var viktiga komponenter i konstruktionen av en konstnärlig identitet, men ansågs även som en utmaning. För att

positionera sig i yrket uppgav respondenterna vikten av att göra motstånd mot stereotypa bilder och internalisera den egna synen av konstnärssyrket, samt själva avgöra vilka delar som överensstämmer med yrkesgruppen. Gruppidentiteten handlar om vad varje individ gör i praktiken. En sekundär sysselsättning var viktig för inkomsten, vilket skapade spänningar och motsättningar i konstruktionen av den konstnärliga identiteten. Dessa resultat är relevanta för vår studie då de definierar vad som skapar och påverkar en konstnärlig yrkesidentitet, vilket därmed vidare kan användas för att utforska hur dess påverkan på motivationen ser ut.

I studien *Identity crisis of artists during the Covid-19 pandemic and shift towards entrepreneurship* av Szostak och Sułkowski (2021) undersöktes de förändringar i konstnärers identitet som orsakades av Covid-19 pandemin samt identitetskrisens inverkan på övergången till entreprenörskapsbeteenden. Studien utfördes genom djupintervjuer och autoetnografi med konstnärer med erfarenhet inom entreprenörskap, från olika länder och kulturer. Resultatet visade att konstnärsidentiteten grundades på deras konstnärliga yrkesverksamhet eller utbildning. Tre avgörande identiteter identifierades, där konstnärskaps-identiteten, kreativitets-identiteten och entreprenörskaps-identiteten kombinerades i tre olika kombinationer. Utöver detta identifierades också en komplex identitet som innefattade alla områden. De konstnärer som hade komplexa identiteter tenderade att i högre grad leta efter nya former av verksamheter, vilket gjorde det lättare att läka identitetskrisen för dessa aktörer än för de med en enskild konstnärsidentitet. Resultaten är intressanta då de beskriver hur kreativa konstnärer som engagerar sig i flera typer av konstnärliga verksamheter har bättre förutsättningar att hantera yttre förändringar och bristande stöd från omgivningen, för att kunna fortsätta arbeta som konstnär. Detta engagemang belyser den inre drivkraftens betydelse för upprätthållandet av den konstnärliga identiteten.

3.2 Social påverkan på motivation och prestation

I studien *On the value of intrinsic rather than traditional achievement goals for performing artists: A short-term prospective study* av Lacaille, Koestner och Gaudreau (2007) undersöktes förhållandet mellan prestationsmetod, undvikande prestationer, behärskning och inneboende mål kring det offentliga framförandet av musik-, dans- och skådespelarstudenter. Deltagarna bestod av 129 unga studenter från kända konstskoleprogram i Kanada, mellan 13 och 28 år, för att bedöma huruvida scenkonstnärers

prestationsmål före ett offentligt framträdande påverkade deras prestationsförmåga och känslomässiga tillstånd även efteråt. Resultatet angav att prestationsstrategi och undvikande resulterade i negativa känslomässiga utfall och kunde ha skadlig inverkan på välbefinnande och uthållighet. Konstnärernas inre fokus på njutning av den konstnärliga upplevelsen visade sig ha positiva resultat på känslomässig upplevelse och prestation. Artikeln är relevant för vår studie då den visar vad och prestationsbaserade aspekter kan ge för effekt på känslomässiga upplevelser och välbefinnande, vilket även kan kopplas till motivation.

Studien *Social support as a mediator for musical achievement* av Antonina Nogaj och Ossowski (2015) syftade till att identifiera vad nivån på socialt stöd som musikskoleelever från familj, lärare och vänner från musikhögskolan har för samband med deras musikaliska prestationer. Socialt stöd definieras i denna studie som emotionellt, informativt, instrumentellt samt utvärderande stöd. Urvalet utgjordes av 317 musikskoleelever mellan 14 och 20 år, som fick besvara ett personligt frågeformulär. Resultatet för studien visade att eleverna upplevde mest stöd från föräldrar och instrumentlärare, samt mindre stöd från skolkamrater, övriga lärare och syskon. Majoriteten av eleverna uppgav att deras huvudämneslärare var den mest betydande källan för professionell information. Instrumentläraren var den mest personliga kontakten som gav det mest betydande stödet i form av emotionellt stöd och professionell hjälp, vilket beskrevs som viktigt för motivation och prestation. Elevernas upplevda sociala stöd skiljde sig beroende på hur bra de presterade. Ju högre prestationsnivå de hade, desto högre socialt stöd upplevde de av instrumentläraren. Resultaten är relevanta för denna studie då den betonar social påverkan i form av socialt stöd som en bidragande faktor till konstutövares motivation och prestation. Studien betonar vikten av socialt stöd från lärare och närstående för att upprätthålla motivationen att prestera.

"Where is your fixed point?" Dealing with ambiguous freelance musicians careers är en kvalitativ studie av Nørholm Lundin (2022) som undersökte frilansande musikers strategier under Covid-19 pandemin för att hantera den otrygghet som deras karriär för med sig. I studien genomfördes 13 semistrukturerade intervjuer med musiker i Sverige. Resultaten visade att frilansares viktigaste resurs är den individuella drivkraften, vilken motverkar negativa känslor som rädsla och tvivel under en föreställningsperiod som bl.a. präglades av osäkra anställningsvillkor för frilansare i jämförelse med tillsvidareanställda. Ständiga ansökningar ställer höga krav på arbetet, där frilansare är beroende av bekräftelsen

i de sociala mötena och att alltid behöva avväga sin frihet mot yttre krav för att kunna fortsätta. Resultaten är relevanta då de beskriver de utmanande arbetsförhållanden som många kan tänkas uppleva i branschen och som kan påverka motivationen.

3.3 Identitet och motivation

I artikeln *Adult Musicians' Experiences in a Homogeneous Ensemble Setting* av Taylor, Kruse, Nickel, Lee, och Bowen (2011) beskrivs musikerns upplevelser i två mångåriga flöjtensambler. Datainsamlingen utgjordes av observationer, fältanteckningar och djupintervjuer med 16 ensemblemedlemmar. Resultatet visade fem teman - serendipitet, ledarskap, belöningar, utmaningar och identitet. Serendipitet (slumpmässiga upptäckter) spelade en stor roll till varför medlemmarna som barn började spela flöjt, och även för deras fortsatta studier och sysselsättningar. Ledarskap och en konkurrensfri miljö möjliggjorde för medlemmarna att hitta sina roller och hjälpa varandra i lärandet. Belöningar definierades av upplevelsen av ett engagerat samarbete, vilken skapade en känsla av prestation och ett syfte. Identiteten som flöjtspelare visades genom en personlig förlängning av individerna själva, där spelandet gav en känsla av mening och beskrevs som nödvändig för att må bra. Detta visades både på ett personligt plan och i förhållande till rollen i ensemblen, vilket skapade en positiv känsla av gruppsidentitet. Dessa resultat är relevanta för vår studie då de beskriver konstnärers egen upplevelse av sitt yrke i form av framväxten och upprätthållande av drivkrafter, sociala sammanhang och hur respondenterna identifierar sig med sitt konstnärskap.

I artikeln *Crystallising experiences among young elite dancers* presenteras en studie av Pickard och Bailey (2009) som utforskade konsekvenser och karaktären av kristalliserade erfarenheter hos balettdansare, tidigt i deras karriärsutveckling. Individuella semistrukturerade intervjuer gjordes med 63 barn mellan 9 och 15 år, som medverkat i ett dansträningsprogram på två välkända elitskolor för dans och balett i England. Intervjuernas fokus var respondenternas danshistoria, både vad som fick dem att börja dansa och vad som motiverade dem att fortsätta. Resultatet visade att balettdansare som valde att fortsätta dansa tenderade att grunda sin yrkesidentitet tidigt i sin konstnärliga utveckling för att utvecklas professionellt. Balettdansarna beskrev sina erfarenheter som inflytelserika och betydelsefulla, vilka utgjorde starka känslomässiga och minnesvärda upplevelser. Negativa upplevelser tolkades av dansarna som betydelsefulla för självutveckling, men vid misslyckanden och bristande behärskning av kontroll kunde

individer tids nog förlora förtroendet för den egna förmågan. Studien är relevant då den betonar de sociala upplevelsernas betydelse för utvecklingen av konstnärlig prestationsutveckling och yrkesidentitet. Detta kan ha en betydelse för motivation, då det upplevda sociala stödet har betydelse för huruvida individen motiveras av yttre eller inre aspekter.

I studien *Balancing identity, motivation, and internal dialogue in the making of solos: conquering the high wire* av Andrzejewski (2011) utforskades studerande danskonstnärers erfarenheter för att beskriva hur de koreograferar självframförda solon. Urvalet utgjordes av nio doktorandstudenter som fick redogöra för sina erfarenheter. Dansarna upplevde att det krävdes en intrapersonell balans mellan identitet, motivation och intern dialog, i skapandet av deras koreografi. Identitet innefattade både korrekta och felaktiga självuppfattningar. Motivation inkluderade konfrontation av rädslor och omfammandet av frihet. Studien är relevant då den inkluderar individens hantering av det konstnärliga skapandet, t. ex att upprätthålla motivationen under skapandeprocessen och samtidigt förhålla sig till sin identitet och självbild.

Is creative work sustainable? Understanding identity, motivation, and worth är en metastudie av Reid, Petocz och Bennett (2016) som syftade till att utforska och analysera uppfattningar om värdet av kreativa arbetares arbete utifrån deras eget perspektiv, samt den roll det spelar i ekologin kring kulturell hållbarhet. Studien baseras på en tidigare undersökning om kreativa arbetares arbetserfarenhet och attityder. Undersökningens urval bestod av 182 deltagare mellan 18 och 80 år, med olika kreativa yrken och anställningstyper. Denna studie innehåller en analys av den tidigare studiens kvalitativa svar, som har analyserats genom en naturalistisk kodningsprocess. Resultaten visade att kreativa arbetares konstnärsidentitet baseras på deras motivation att arbeta, vilket också upprätthåller det kreativa intresset utanför arbetet och speglar hur de allmänt förhåller sig till omvärlden. Vilja och passion tycks vara en viktig faktor för fortsatt arbete och den egna kreativiteten integreras och nyttjas ibland även på andra arbetsplatser. Deltagarnas svar visar vikten av samspelet mellan jaget, situationen och känslor av värde. Resultaten för denna studie är relevanta för vår undersökning då det belyser konstnärers egen uppfattning av sitt arbete, där motivation, identitet och den sociala omgivningen är en viktig del av yrket.

Artikeln *From expert student to novice professional: higher education and sense of self in the creative and performing arts* av Reida, Rowley och Bennett (2019) redogör

för en studie där australienska kreativa arbetare beskriver sina arbetsrelaterade erfarenheter och upplevelser kring övergången från att vara student till att bli professionell yrkesutövare. Respondenterna utgjordes av 182 akademiker inom skapande och scenkonst som var mellan 18 och 80 år. 48 frågor besvarades där respondenterna beskrev sina primära och sekundära yrken, samt sin identitet, motivation och sitt lärande. Resultatet visade att respondenterna har ett tydligt engagemang i sin konstnärsidentitet och spenderar hela livet på att lära sig vägleda sig fram i karriären, vilket kräver ett uthålligt tankesätt och entreprenörskap. Enligt kreativa arbetare har personliga värderingar en central roll i deras konstnärsutövande, vilket värderas högre än belöningar, exempelvis en vanlig lön. Ett flexibelt förhållningssätt och en vilja att lära sig underlättade för studenterna att snabbare skapa en professionell identitet ute i arbetslivet. Studien är relevant då den visar att det konstnärliga arbetet är en stor del av konstnärers identitet, där inre motivation i form av värderingar är den största drivkraften till att fortsätta.

4. Avgränsning

Den tidigare forskning som hittats inom områden relaterat till denna studie har tillämpat både kvantitativ och kvalitativ design. Flertalet studier har fokuserat på sociala påverkansfaktorer på motivation och identitet, främst med inriktning på studenter från scenkonstnärliga skolor, bland annat i syfte att utveckla pedagogisk kunskap inom konstnärliga utbildningar och verksamheter. Av denna anledning togs beslutet att inkludera relevanta studier som undersöker både konstnärsstudenter, yrkesverksamma konstnärer samt personer som utövar scenkonst som en hobby. Även ett bredare spektrum av olika konstområden inkluderades. Av de studier som hittades var det få som genomförts i Europa, och endast en studie som genomförts i Sverige. Med anledning av nämnda aspekter gjordes valet att rikta denna studie till att uppmärksamma yrkesverksamma scenkonstnärer, som i sin arbetssituation inte har tillgång till den grad av stöd och trygghet som man som student har under sin utbildning. Då upplevelsen av branschrelaterade faktorer har sin grund i samhälleliga förutsättningar och kulturella normer vill vi vidare utforska hur dessa ser ut inom den svenska kultur- och konstnärsbranschen.

Denna studie syftar till att utforska de sociala situationer som påverkar motivationen hos scenkonstnärer, samt vilken påverkan detta har på scenkonstnärens identitet. Forskningens utgångspunkter har därmed avgränsats till att inkludera konstnärers egen uppfattning av deras yrke eller sysselsättning med fokus på motivation, prestation, identitet

och socialt stöd. Detta inkluderas i den utvalda forskningen genom att beskriva den individuella inställningen och det sociala stödets påverkan på prestation, yttre och inre faktorerers påverkan på den konstnärliga identiteten samt skapandet av yrkesidentitet och sammanhållning. I denna studie togs beslutet att inte inkludera den utvalda forskningens resultat, vilken betonar privata relationer och aspekter utanför scenkonstnärsområdet, åldersrelaterade utmaningar och covid-19 pandemins påverkan på identitet och livssituation.

5. Metod och metodologiska utgångspunkter

Detta kapitel presenterar studiens metodologiska utgångspunkter i form av metodval, urval, empiriska instrument, etiska överväganden, tillvägagångssätt, transkriberingsprocess, kvalitetskriterier samt val av analysmetod.

5.1 Metodval

Denna undersökning genomfördes med hjälp av ett kvalitativt angreppssätt i form av kvalitativa intervjuer, vilket enligt Bryman (2020, s. 561) fokuserar på intervjupersonernas egna subjektiva åsikter och upplevelser på ett djupgående sätt, för att få ny förståelse inom forskningsområdet. Valet av metod baserades på studiens syfte att utforska respondenternas individuella erfarenheter, berättelser och tolkningar. Kvantitativa undersökningar ger inte samma utrymme för djupa och kontextbaserade svar eftersom de i sin datainsamling utgår från en fast struktur med fokus på generell statistik (ibid. s. 488). Därav anses formen vara irrelevant för studiens syfte.

Som intervjumetod tillämpades semistrukturerade intervjuer med en intervjuguide som stöd, vilket enligt Bryman (2020, ss. 563-564) ger ett fritt och flexibelt förhållningssätt samt möjliggör för forskaren att ställa följdfrågor. Semistrukturerade intervjuer är att föredra före ostrukturerade intervjuer om intervjuerna ska utföras av fler forskare, då det ökar möjligheten för jämförelse mellan intervjuerna. (ibid.). Detta möjliggjorde att samtliga intervjuer kunde följa samma uppbyggnad och struktur, oberoende av intervjuaren. På grund av att studiens urval omfattades av ett stort geografiskt område gjordes valet att ge möjlighet till att genomföra intervjuerna online. Onlineintervjuer är enligt Bryman (2020, s 590) att föredra vid behov av tidsbesparingar och flexibilitet, då det möjliggör för fler personer att ställa upp på intervjun. Det kan dock innebära teknologiska problem som svårigheter i uppkoppling och mottagning samt göra det svårare att transkribera (ibid.).

5.2 Urval

Studien utgick från ett *målstyrt bekvämlighetsurval* i form av ett *snöbollsurval*, anpassat till undersökningens syfte och forskningsfrågor. Snöbollsurval kan användas inom kvalitativ forskning vid studiet av ett begränsat och specifikt ämne och går ut på att forskaren väljer ut ett antal personer som är relevanta för forskningsfrågorna, till följd av att dessa personer föreslår ytterligare relevanta respondenter (Bryman 2020, ss. 244-245, 505). Metoden är användbar då den möjliggör att på kort tid hitta ett tillräckligt stort urval av respondenter som är relevanta för studien (ibid.). Studien sökte svar kring sociala faktorerers påverkan på motivation och identitet hos scenkonstnärer. Av denna anledning intervjuades tio personer som är yrkesverksamma inom scenkonst, för att få en sanningsenlig bild av yrkesgruppens egna upplevelser. Utifrån dessa principer utformades tre urvalskriterier:

1. Urvalspersonerna ska vara yrkesverksamma inom scenkonst, vilket inkluderar musik, teater och/eller dans.
2. Urvalspersonerna ska ha genomfört minst en ettårig utbildning inom sitt konstnärliga yrkesområde.
3. Urvalspersonerna ska ha arbetat regelbundet inom branschen i minst ett år, på heltid eller deltid.

Dessa tre kriterier valdes för att tillgodose en tillräckligt detaljerad beskrivning av respondenternas yrke. Genom att definiera scenkonst i ett brett spektrum av musik, teater, och dans möjliggjordes inkludering av scenkonstnärer som arbetar med samtliga av dessa konstformer. För att kunna tillskriva svaren en viss representativitet för en större grupp var det för studien relevant att respondenterna hunnit få rutiner inom yrkeslivet och samlat erfarenheter. En utbildning inom det konstnärliga området ansågs vara nödvändig då det antogs att respondenterna då uppnått en viss praktisk, teoretisk samt social kunskap inom sitt konstnärliga område. En ettårig utbildning ansågs vara tillräcklig för att ha uppnått den grundläggande kunskap som krävdes för denna studie. Tillfälliga och mindre projektanställningar leder till att många scenkonstnärer har ett annat arbete vid sidan om. Av denna anledning inkluderades konstnärer som arbetar med sitt konstnärliga yrke på deltid, och har en kompletterande inkomstkälla utanför branschen. Studien krävde dock en viss regelbundenhet i scenframträdanden för att kunna få en tillräckligt omfattande bild av branschen. Kriterier för kön och ålder inkluderades inte, då dessa aspekter inte ansågs vara

relevanta för studien. Respondenter söktes både genom personliga kontakter och genom relevanta Facebookgrupper. Vänner och bekanta intervjuades dock inte.

5.3 Empiriska instrument

Det empiriska instrumentet för studien utgörs av en intervjuguide (se Bilaga 1: Intervjuguide). En intervjuguide består av en strukturerad uppställning över de teman och frågeställningar som ska beröras i den semistrukturerade intervjun, vilket möjliggör för forskaren att fånga relevant information om respondenternas egna upplevelser (Bryman 2020, s. 565). Intervjuguiden som utformats för denna undersökning inleds med bakgrundsfrågor såsom ålder, yrkesinriktning och karriärlängd. Bakgrundsfrågorna undersöker generella och specifika informationer i syfte att kunna sätta respondenternas intervjusvar i en kontext (ibid. s. 566). Efter bakgrundsfrågorna följer fördjupade intervjufrågor, formulerade utifrån studiens tre huvudteman. Dessa teman utformades utifrån studiens forskningsfrågor i syfte att besvara dessa, och var därmed vägledande i analysen. Då det första temat berör en allmän beskrivning av scenkonstnärers yrke undersöktes denna med hjälp av intervjufrågor som *“Hur ser en arbetsdag ut för dig?”*. Det andra temat syftar till att fånga svar kring vilka sociala situationer som påverkar scenkonstnärers motivation, och besvarades med hjälp av intervjufrågor som *“Vilka sociala situationer ser du fram emot i ditt arbete?”*. Det sista temat berör sociala situationers och motivationens påverkan på yrkesidentiteten och besvarades med intervjufrågor som *“När du jämför dig med andra scenkonstnärer - vilka tankar uppstår då kring dig själv?”*. Intervjuguiden fungerar som en mall och används som utgångspunkt i studiens olika teman, där ordning kan förändras och följdfrågor uppstå under intervjun, i enlighet med det semistrukturerade upplägget (ibid. s. 563). För att säkerställa att vi tolkat respondenterna på rätt sätt och inte missat viktiga detaljer, gavs respondenterna under intervjuens gång möjlighet att förtydliga och utveckla sina svar genom kontinuerliga uppföljningsfrågor.

5.4 Etiska överväganden

Socialpsykologisk forskning som utförs i Sverige ska uppfylla fyra etiska krav som säkrar respondenternas rättigheter; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Bryman 2018, s. 170). För att säkra upprätthållandet av *informationskravet* förklarades studiens syfte i missivbrevet (se bilaga 2). Utöver det informerades respondenterna om att deltagandet är frivilligt och att det när som helst kan

dras tillbaka utan anledning, samt att alla personuppgifter behandlas konfidentiellt. Denna information presenterades muntligt innan intervjuerna påbörjades. *Samtyckeskravet* (ibid.) uppfylldes före intervjuens påbörjan genom en muntlig bekräftelse från respondenterna om att nödvändiga uppgifter och intervjumaterialet får användas i forskningssyfte. Utöver det faller alla personuppgifter och intervjumaterial under *konfidentialitetskravet* (ibid. ss. 170-171), dvs. att inga uppgifter lämnas ut till obehöriga, samt att inga namn eller liknande avslöjande uppgifter om respondenter nämns i studien. Detta togs särskilt i beaktande då respondenterna rör sig inom ett relativt litet nätverk och därmed kan vara kända för varandra. Vidare skulle det då även kunna utgöra en risk att inkludera information om offentliga personer. Utförliga beskrivningar av händelser nämns därför inte i studien. I enlighet med EU:s dataskyddsförordning GDPR (Högskolan i Skövde 2021, s. 1) hanterades data med största möjliga försiktighet genom att tydligt informera respondenterna om studiens syfte, samt att endast nödvändiga och inga känsliga personuppgifter sparades. Det insamlade materialet förvarades på en lösenordsskyddad dator och det säkerställdes att den endast användes i forskningens syfte. Detta för att uppfylla *nyttjandekravet* (Bryman 2020, s. 171).

5.5 Tillvägagångssätt

Vid rekrytering av respondenter publicerades inledningsvis studiens missivbrev i två relevanta Facebookgrupper riktade till scenkonstnärliga områden. Ett inlägg publicerades på våra privata Facebookprofiler, vilket vidare delades av personliga kontakter för publikation till ytterligare personer och Facebookgrupper. Utifrån inläggen på Facebooksidorna var det tre personer som efter att de tagit del av missivbrevet kontaktade oss på egen hand. Då endast tre av tio personer hörde av sig utifrån publikationerna på Facebook, kontaktade vi även andra bekanta genom personliga meddelanden för att få tag på fler personer som uppfyllde studiens urvalskriterier. Genom dessa bekanta fick vi vidare kontaktuppgifter till resterande respondenter, som vi sedan också kontaktade personligen och delgav samtlig information om studiens syfte, upplägg samt deras rättigheter som deltagare.

För varje respondent som kontaktades bokades en tid för intervjun, vilket skedde löpande. På grund av den begränsade tiden samt att urvalet inkluderade respondenter som befann sig på olika geografiska platser genomfördes sju av tio intervjuer online, via zoom. Vi försäkrades om att respondenterna under intervjutillfället befann sig på en ostörd plats,

för att inte påverkas av sin fysiska omgivning. Varje intervju inleddes med att respondenterna muntligt informerades om undersökningens upplägg samt om de etiska principerna. Efter att de tagit del av information som rörde etik gavs ett muntligt samtycke, vilket inkluderades i ljudinspelningen. De semistrukturerade intervjuerna varade mellan 30 och 60 minuter per person. Trots att majoriteten av intervjuerna skedde online fungerade anslutningen bra och det fanns inga störningar under tiden. Vi upplevde därmed inga kvalitetsskillnader mellan de intervjuer som skedde online och de som skedde i fysiska möten. Under åtta av de tio intervjuer som genomfördes var vi båda närvarande, och turades då om att leda intervjuerna. Den av oss som inte var ledande ansvarade för ljudinspelning och kontrollerade att samtliga huvudfrågor i intervjuguiden besvarades, i syfte att få så mättad information och god kvalitet som möjligt. Av denna anledning ställdes även följdfrågor vid behov med målet att fånga rik och bred information. De två sista intervjuerna genomfördes endast av en av oss. Dessa skedde genom fysiska möten på grund av att respondenterna befann sig geografiskt nära under de tillfällen som intervjuerna bokades in. Ingen ersättning utgick för respondenternas medverkan.

Transkribering av det inspelade materialet skedde löpande, parallellt med att de ytterligare intervjuerna genomfördes. Kodning av intervjumaterialet genomfördes först efter att alla intervjuer var avklarade och gjordes först enskilt, för att sedan jämföras med varandra. För att säkra den interna reliabiliteten fördes en grundläggande gemensam diskussion kring tolkning och utveckling av de enskilt tolkade koderna. Därefter analyserades koderna i förhållande till studiens huvudteman relaterade till forskningsfrågorna, för att undersöka den interna validiteten.

5.6 Transkriberingsprocess

Av de tio semistrukturerade intervjuerna genomfördes sju på distans via zoom och tre genom fysiska möten. Samtliga intervjuer spelades in, vilket enligt Bryman (2020, ss. 577-578) anses vara nödvändigt för att fånga en fullständig beskrivning av vad som sägs under intervjusamtalen. Respondenterna verkade bekväma under sina intervjuer och uppfattades inte vara begränsade på grund av inspelningen. Trots att inspelningarna genomfördes genom digitala möten var både anslutningen och ljudinspelningarna av god kvalitet, vilket möjliggjorde för oss att genomföra transkriberingen så korrekt som möjligt. Av samtliga intervjuer transkriberade vi hälften var. Enligt Seidman (1998, s. 98) ökar kvaliteten av intervjuarnas uppfattning av transkriberingsmaterialet när det transkriberas manuellt av

dem själva. Av denna anledning var vi mycket måna om att noggrant lyssna igenom varje intervju ett flertal gånger i samband med att de transkriberades, vilket gav en tydlig och fördjupad bild av materialet med fokus på de viktiga delarna. Till en början benämndes respondenterna efter ordningsnummer, såsom R1, R2, osv. Samtliga respondenter fick sedan istället anonyma namn. Transkriberingen inkluderade huvudsakligen en ordagrann beskrivning av respondenternas uttalanden, samt de tydligt betonade ord och uttryck som yttrades av respondenterna. Detta gjordes för att framhäva de undermeningar som i sammanhanget uppfattades vara viktiga aspekter. Utfyllnadsord och irrelevanta ämnen inkluderades endast då de ansågs tillföra något till sammanhanget och längre pauser samt emotionella reaktioner exkluderades helt. De citat som valts ut för studien och presenteras i kapitel 6 renskrevs i syfte att underlätta läsningen och förståelsen av dessa.

5.7 Kvalitetskriterier

I denna studie gjordes valet att utgå från de anpassade definitionerna av *validitet* och *reliabilitet*, som är utformade för att passa en kvalitativ studie (Bryman 2020, s. 465). *Validitet* i sin grundform handlar om huruvida de genererade slutsatserna är relevanta och mäter det man vill mäta. *Reliabilitet* handlar om tillförlitlighet, det vill säga i vilken utsträckning resultaten blir detsamma vid en ny undersökning (ibid. ss. 72-73). Inom kvalitativ forskning innebär *intern validitet* en överensstämmelse mellan forskarens observationer och de teorier och begrepp som utvecklas, och *extern validitet* huruvida resultaten kan generaliseras till andra sociala situationer och miljöer (ibid. ss. 465-466). För att uppnå intern validitet ställdes uppföljningsfrågor under intervjuerna och respondenternas svar granskades. Även om en respondentvalidering inte genomfördes erbjöd vi möjligheten till detta och var noggranna med att under intervjuens gång undanröja eventuella tveksamheter i tolkningen av intervju svaren. Dessutom har vi som forskare kontinuerligt säkerställt att det finns en överensstämmelse mellan de observationer som gjorts och de begrepp som utvecklats. I studien gjordes ett målstyrt urval i form av snöbollsurval, vilket innefattar en risk att urvalet inte är representativt för populationen (ibid. ss. 244-245), som här är scenkonstnärer i Sverige. Det målstyrda och begränsade urvalet försvårar att uppnå den externa validiteten i studien då resultaten inte garanterat kan generaliseras till andra sociala situationer. *Intern reliabilitet* innefattar forskardeltagarnas överensstämmelse och gemensamma uppfattning över hur materialet ska tolkas, och *extern reliabilitet* innebär huruvida en undersökning kan replikeras (ibid. s. 465). För att uppnå

intern reliabilitet fördes en fortlöpande diskussion kring studiematerialet för att i samråd kunna avgöra hur det skulle tydas. Extern reliabilitet var svår att uppnå då urvalet var begränsat inom ett specifikt ämne och sammanhang, vilket komplicerar möjligheten att få liknande svar vid en upprepad undersökning.

5.8 Analysmetod

Vid analys av studiens intervjumaterial tillämpades tematisk analys, vilket enligt Bryman (2020 ss. 702-705) är ett av de vanligaste angreppssätten vid analys av kvalitativ data. Analysmetoden går ut på att hitta huvudteman och subteman inom intervjumaterialet, genom att identifiera återkommande ämnen (ibid.). Analysen kräver att forskarna är involverade under hela tolkningsprocessen, där fokuset ligger på att identifiera och beskriva implicita och explicita tankar om den genererade datan (Guest, MacQueen & Namey 2012, s. 10) och få en teoretisk förståelse av det insamlade materialet (Bryman 2020, s. 703). Detta görs genom att utifrån rådata utveckla koder, vilket innebär att klassificera intervjumaterialet i mindre delar till bestämda grunder. Koderna grupperas sedan till olika teman relaterade till studiens forskningsfrågor (Guest, MacQueen & Namey 2012, s. 10). Ett tema kan ha flera koder (ibid. s. 52).

Analysen av den insamlade datan för denna studie påbörjades genom att under transkriberingsprocessen bekanta oss med intervjumaterialet och reflektera över dess innehåll. Efter att samtliga intervjuer var transkriberade granskades dessa i syfte att översiktligt finna gemensamheter i rådatan. Kodningen skedde i första steget enskilt. Därefter jämfördes koderna för att i samråd tolka och diskutera dessa och därmed få en säkerställd gemensam uppfattning om empirins innebörd, för att säkerställa den interna reliabiliteten. Därigenom genomfördes även kollegial validering (Kvale & Brinkman 2014, s. 305). Koderna identifierades både utifrån explicita uttalanden och egna tolkningar av intervjumaterialets undermeningar. Efter att samtliga intervjuer var kodade grupperades de koder med högst frekvens till olika subteman, som relaterade till våra huvudteman. Dessa relaterar i sin tur studiens tre forskningsfrågor. Genom denna process säkrades intern validitet. Kodningsprocessen visas i Tabell 1 nedan.

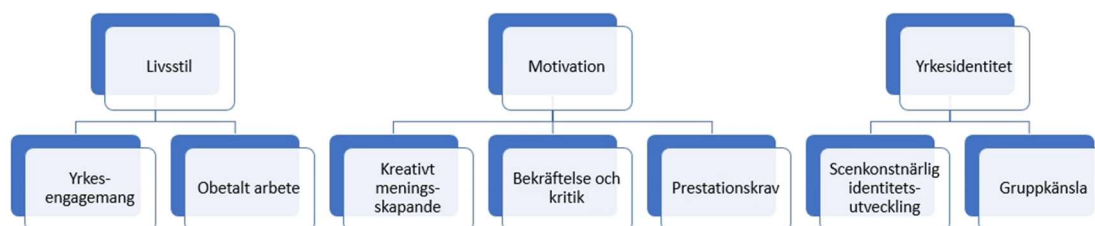
Tabell 1: Utdrag av kodningsprocessen

Huvudtema	Exempelcitrat	Koder	Undertema
Livsstil	“...det är väl också att hålla igång, många tar ju dansklasser, men jag fokuserade mer på att hålla min kropp igång...” (Sebastian, s. 5)	Arbete på fritiden	Yrkesengagemang
Motivation	“...men man ska liksom alltid vara på topp. Det är klart att man får ha dåliga dagar, men jag tror att det inte är lika tillåtet. Man klankar kanske ner mer på sig själv om man har en dålig dag inom scenkonstområdet, skulle jag säga. Så mycket press...” (F5 R6)	Upprätthållande av prestation	Prestationskrav
Yrkesidentitet	“...man har haft en period av rep och skapande som har utvecklats till en föreställning, att man har det gemensamt, och det kan kännas väldigt starkt, den samhörigheten...” (R8).	Stark grupp känsla	Grupp känsla

6. Resultat och analys

I detta kapitel redovisas de teman som var mest förekommande i intervjumaterialet, relaterat till studiens syfte. Samtliga teman förklaras utifrån de tolkningar som gjorts kring respektive tema. För att få en tydlig struktur i redovisningen av resultaten gjordes valet att inkludera analysen i samband med presentationen av denna. Utifrån forskningsfrågorna utformades tre huvudteman; *Livsstil*, *motivation* och *yrkesidentitet*, samt sju tillhörande subteman: *yrkesengagemang*, *obetalt arbete*, *kreativt meningsskapande*, *respons*, *prestationskrav*, *scenkonstnärlig identitetsutveckling* och *grupp känsla*.

Figur 1: Sammanställning av huvudteman och subteman



Varje subtema presenteras utifrån respondenternas citat samt de huvudsakliga aspekter som speglar respektive tema. Analysen har därefter sin utgångspunkt i det teoretiska ramverk som utarbetats för studien. De teman som definierats står, trots sina skiljaktigheter, i nära relation till varandra då de inkluderar växelverkande faktorer, vilket även kommer prägla analysen. Studiens respondenter bestod av fem män och fem kvinnor mellan 24 och 65 år,

som arbetat inom den scenkonstnärliga branschen mellan 1,5 och 50 år. Samtliga respondenter hade hel- eller deltidsarbete inom sitt scenkonstnärliga yrkesområde och några hade även andra typer av sysselsättningar parallellt med scenkonsten. Yrkesbefattningar som uppgavs av respondenterna var showartist, musikalartist, skådespelare, instrumentalist, dirigent, sångare, låtskrivare, dansare och konstnärlig ledare. Respondenterna har slumpmässigt tilldelats andra namn och genus.

I uppsatsens inledning exemplifieras olika sociala situationer som kan tänkas uppstå i det scenkonstnärliga yrket. I detta kapitel definieras och undersöks, utifrån studiens empiri, de sociala situationer som möjliggör respektive begränsar inre och yttre motivation samt har en inverkan på den scenkonstnärliga yrkesidentiteten. De huvudsakliga fynd som gjorts i analysen är att det scenkonstnärliga yrket är personligt förankrat, där sociala situationer som inkluderar konstnärligt skapande och gemenskap främjar inre motivation och yrkesidentiteten. Situationer av hög konkurrens och prestationskrav främjar yttre motivation och kan i hög grad minska motivationen. Identiteten konstrueras i barndomen och upprätthålls genom hårt arbete och en anknytning till gruppen, vilket skapar en balans mellan inre och yttre motivation.

6.1 Livsstil

Det scenkonstnärliga yrket omfattar olika typer av konstnärsgenrer, vilka kan se något olika ut. Ett tydligt huvudtema som speglar empirin är att det scenkonstnärliga yrket består av många både positiva och utmanande situationer och kan definieras som en livsstil, vilken omfattar olika typer av känslomässiga upplevelser. Några gemensamma aspekter har sammanfattats i två subteman, vilka vi definierat som *yrkesengagemang* och *obetalt arbete*. Yrkesengagemang omfattar positiva upplevelser av att utöva scenkonst. Obetalt arbete beskriver de praktiska utmaningar som yrket innebär.

6.1.1 Yrkesengagemang

Yrkesengagemang är något som speglar samtliga av respondenternas utsagor, där yrket beskrivs vara högt personligt förankrat och känslomässigt givande på många plan. Majoriteten av respondenterna talar om glädjen att få arbeta med det de brinner för, där det sällan finns tid till ledighet eller möjlighet till fasta eller regelbundna arbetstider. Mikael beskriver det så här:

“Jag skulle nog först och främst beskriva det som en livsstil, därför att det kräver så mycket av ens personlighet... Så man kan, till skillnad från många mera traditionella 9-5 arbeten så kan man inte riktigt koppla isär fritid och arbete [...]” (Mikael, s. 42)

Citatet speglar samtliga respondenters upplevelse av att det scenkonstnärliga yrket skiljer sig från andra traditionella yrken, då det kräver mycket av individens personlighet och inkluderar utmaningen att skilja på arbete och fritid. Att det scenkonstnärliga yrket tycks vara förenat med en så pass stor del av individens person kan likställas med *personlig identitet*, vilket Forsyth (2018) beskriver som de upplevda individuella drag och kompetenser som ingår i individens självkoncept. Vår tolkning är att Mikaelns uppfattning av sin yrkesroll även inkluderar andra privata delar av honom själv, vilket kan tänkas göra det svårare att skilja på yrkesrollen och identiteten utanför arbetslivet och därmed även på arbete och fritid. Sebastian beskriver varför han uppskattar det scenkonstnärliga arbetet:

“[...] att stå på en scen och dansa och folk applåderar åt en... det är ingen vanlig sak att avsluta arbetsdagen med, jämfört med andra yrken. Det är känslan att man gör nånting som folk faktiskt uppskattar och applåderar åt en varje kväll, det är en lyckokick. Och sen är det så härliga människor man jobbar med, en så härlig atmosfär. Det är väl också att hålla igång, många tar ju dansklasser, men jag fokuserar mer på att hålla min kropp igång för att ju äldre man blir desto mer tar den ju stryk.”

(Sebastian, s. 5)

Sebastian nämner också att det scenkonstnärliga yrket består av arbetsuppgifter och sociala situationer som skiljer sig från andra yrken, där det finns en ömsesidig uppskattning av scenkonstnärens framställning och publikens bekräftelse. Han beskriver arbetet som en lyckokick där han på ett känslomässigt plan får beröra andra och samtidigt bli uppskattad tillbaka, och betonar den positiva atmosfär som skapas i relationen till sina kollegor. Att utöva sitt yrke även på fritiden är en aspekt som speglar samtliga respondenters utsagor. Enligt vår mening speglar dessa beskrivningar de sociala situationer i yrket som är överensstämmande med personliga intressen och önskemål, vilket betonar yrket som högt personligt förankrat i enlighet med Mikaelns uppfattning. Respondenterna tycks enligt vår tolkning drivas av en *inre motivation* i dessa situationer, vilket Deci och Ryan (1995 se Ryan & Deci 2000) definierar som individens nyfikenhet och glädje att utföra något oberoende av yttre belöningar. Dock kan externa faktorer gynna den inre motivationen om den redan föreligger (Deci och Ryan 1985 se Ryan & Deci 2000). Det kan därmed antas att

publikens bekräftelse och umgänge med kollegor stärker den inre motivationen att utöva scenkonstnärliga aktiviteter även utanför arbetet, för att upprätthålla den positiva känslan som dessa aktiviteter ger.

6.1.2 Obetalt arbete

En aspekt som kan utläsas ur empirin är att en stor del av yrket omfattas av obetalt och hårt arbete även utanför scenen, vilket belyser att svårigheten att avgränsa arbete från fritid även tycks finnas i yrkets praktiska arbetsförhållanden. Saga beskriver det så här:

“Resultatet är ju oftast väldigt glädjefyllt när man får stå på scenen, men vägen dit kan ju vara väldigt tuff med repperioder och att få jobb från början. Det mesta jobbet är ju faktiskt annat jobb än det som man tänker vad musikal är. Så ansökningar och repa och mycket gratis reptid, mycket förväntningar att man ska kunna saker utan att få betalt och sådär [...] det är väldigt mycket obetalt jobb allmänt och att söka jobb tar jättelång tid.”

(Saga, s. 51)

Saga berättar att hennes yrke består av mycket gratisarbete i form av repetitionstid och att söka jobb. Den obetalda arbetstiden är något som speglas av samtliga respondenter, och innefattar även sådant som att hålla igång kroppen, rösten, öva på sitt instrument, lära sig instuderingsmaterial och sköta administration. Enligt vår uppfattning är det dessa uppgifter som ligger till grund för att uppnå och upprätthålla den prestationsnivå som krävs för att slutligen kunna uppträda på scen. Saga beskriver även att hon upplever att det mesta av jobbet är uppgifter som utomstående personer inte känner till, vilket enligt vår tolkning beror på att resultatet på scen är det enda som visas inför allmänheten. Hon berättar att förberedelsen inför auditions samt att leta och bli erbjuden jobb utgör den största delen av hennes arbete. Detta upplever vi vara en återkommande situation i yrket som tycks kräva hårt arbete och självdisciplin, där scenkonstnären ensam ansvarar för de direkta konsekvenserna av sin arbetssituation. Då yrket enligt beskrivningar som förekommer under temat *Yrkesengagemang* även tycks vara högt personligt förankrat, kan det antas att livet som scenkonstnär involverar många sårbara situationer där individen spenderar många arbetstimmar ensam. Motgångar kan därmed, till skillnad från i traditionella yrken, tänkas upplevas mer personliga då det inte i samma grad går att skydda sig bakom ett arbetskollektiv i samma mening. Således kan det antas att motgångar i större utsträckning

leder till att individen ifrågasätter sig själv, inte bara på ett professionellt plan utan även som privatperson.

Nämnda aspekter beskriver enligt vår mening de delar av yrket som styrs av personliga förväntningar och yttre krav, som respondenterna tycks acceptera genom att hantera dem som en del av en livsstil. Det kan antas att de upplever en *informell påverkan*, där individen accepterar och internaliserar andras åsikter och uppfattningar om omvärlden (Deutsch & Gerard 1955 se Turner 1986). Då det redan finns existerande normer i branschen angående hur mycket av arbetet som förväntas utföras utan betalning anpassar respondenterna sig till dessa, vilket därmed även kan tänkas reproducera den allmänna bilden av att konstnärsyrket är en livsstil. Trots detta tycks respondenterna ändå uppleva en orättvisa i att behöva arbeta gratis. Det leder till antagandet att respondenterna även upplever en *normativ påverkan*, där individen anpassar sig till yttre normer i syfte att få belöningar eller undvika bestraffningar, utan att normen internaliseras (ibid.). Det tycks därmed finnas inre motsättningar i dessa arbetsförhållanden, där man tenderar att acceptera och reproducera dessa villkor även om de inte upplevs som optimala. Dessa arbetsuppgifter kan i första hand tänkas vara reglerade genom olika typer av *yttre motivation*, där målet, enligt Ryan och Deci (2000), inte ligger i utförandet av själva uppgiften, utan i syfte att uppnå ett annat högre mål. Vilken typ av yttre motivation vi tolkar att respondenterna upplever beror på uppgiften. Att det scenkonstnärliga yrket kräver hårt arbete utanför scenen och inkluderar både prioriteringar och uppoffringar, kan kopplas till den yttre motivation som Deci och Ryan (1985 se Ryan & Deci 2000) beskriver som *identifierad reglering*, där individen medvetet identifierar personliga fördelar med målet som hon anser vara relevanta. Det kan därmed antas att Saga värderar de förberedande uppgifterna som repetitionstid och jobbsökande som nödvändiga och anser dem som viktiga för att kunna uppnå det slutgiltiga resultat som hon beskriver som glädjefyllt. Således tolkar vi att det finns en inre motivation till varför respondenterna valt yrket, vilket leder till att de svårare arbetsuppgifterna accepteras. De delar av arbetet som enligt vår tolkning upplevs vara tyngre, som att leta jobb eller marknadsföra sig, kan även tolkas utföras genom vad Deci och Ryan (1985 se Ryan & Deci 2000) beskriver som *introjicerad reglering*, vilket handlar om att individen utför uppgiften för att undvika skuld känslor eller öka självkänslan utan att internalisera den. Individen strävar då efter en känsla av värde och egot leder till att hon antingen vill undvika misslyckanden eller bevisa sin förmåga (ibid.). Enligt vår tolkning värdesätter respondenterna därmed inte själva uppgifterna som givande och upplever ingen

personlig önskan att genomföra dem, utan tvingas att utöva dessa uppgifter för att kunna arbeta med det som de tycker om. De delar av arbetet som scenkonstnärerna tvingas utföra utan betalning kan därmed tänkas sänka den inre motivationen och utförs endast genom yttre motivation för att kunna nå de slutgiltiga målen.

6.2 Motivation

Det andra huvudtemat utgörs av motivation, vilket definierats utifrån en spegling av de faktorer och sociala situationer som aktiverar den inre drivkraften, samt vad som utmanar upprätthållandet av den. De subteman som identifierades var *kreativt meningsskapande, bekräftelse och kritik*, samt *prestationskrav*.

6.2.1 Kreativt meningsskapande

Ett tydligt återkommande tema som uppges av samtliga respondenter är det kreativa meningsskapandet. Temat visar sig genom tre tydliga sammanhängande aspekter, vilka utgörs av lusten att skapa något, att skapa det tillsammans med gruppen samt att förmedla detta till en publik, vilket skapar en känsla av mening hos respondenterna. Dessa tre områden representerar olika sociala situationer som är grundläggande för respondenternas inre drivkraft. Maria förklarar varför hon valt att arbeta som scenkonstnär:

“Jag älskar att få porträttera andra människor på scen och att, det är häftigt att se när man står på scenen och vet att nu ska vi spela den här föreställningen och under två och en halv timme så kommer alla i den här salen att flyttas till en ny värld...och vi gör det tillsammans. Det är väldigt fantastiskt att få lov att vara en del av att kunna beröra andra människor och man får tänka på något annat [...] det är häftigt att uppleva och veta att man underhåller en stund i någon annans liv...det är häftigt.”

(Maria, s. 12)

Oskar betonar också konstens drivkraft och hur den stärks i kontakt med andra:

“Det måste vara mötet med publiken, och mötet med kollegorna, när man väl kommit till den punkten att man ska göra något gemensamt, uttrycka något till betraktaren, publiken då och det mötet, det som uppstår där som inte går att sätta ord på riktigt. Konsten, det är ju väldigt inspirerande och det är också drivkraften. Och det är också det svåra i det, så det är också en utmaning [...]”

(Oskar, s. 19)

Respondenterna talar om glädjen i att få vara i en kreativt skapande process som förstärks i samarbetet med andra människor. Återkommande i empirin är att det kreativa och konstnärliga skapandet utgör en central del i förklaringen till varför de valt att arbeta med scenkonst. Maria beskriver upprepade gånger om den häftiga känslan att få beröra andra människor genom att tillsammans förflyttas till en annan värld. Oskar betonar också den inre lusten att skapa något konstnärligt och upplevelsen att få uttrycka detta till en publik tillsammans med kollegor, vilket drivs av en stark inre kraft. Citaten speglar de olika aspekter som är återkommande i empirin; det konstnärliga skapandet, samarbetet med kollegor och känslan att påverka en publik. Dessa utgör de tre sociala situationer som upplevs mest nöjesfyllda i beskrivningen av arbetet, och som i många föreställningssammanhang samverkar i en och samma situation och då utgör den största energikällan till den inre lusten att arbeta. Vår tolkning är att respondenterna i första hand valt scenkonstyrket utifrån en inre lust att vara kreativ och uttrycka sig konstnärligt med kropp och röst. Det konstnärliga uttrycket tycks även vidare förstärkas genom det gemensamma skapandet, där individernas eget uttryck får bli en del av ett större sammanhang och där scenkonstnärerna tillsammans har kraften att påverka en publik. Citaten visar att upplevelsen av att uppträda tillsammans inför andra människor skapar en känsla av mening genom att respondenterna kan beröra och påverka publiken, vilket i sin tur stärker respondenterna tillbaka. Detta kan relateras till Deci och Ryans (1991;1995 se Ryan & Deci 2000) definition av inre motivation, där individen upplever intresse och spänning, vilket kan leda till uthållighet och kreativitet och därmed öka prestation och självkänsla. De menar att intresset för sysslan redan finns hos individen, men att externa faktorer kan öka den inre motivationen om den redan finns där (Deci & Ryan 1985 se Ryan & Deci 2000). Utifrån dessa aspekter kan det egna kreativa skapandet antas komma från en inre motivation. Det kan vidare tolkas att det individuella skapandet tillsammans med det gemensamma arbetet med andra personer utgör en social situation som öppnar upp för kreativitet och inspiration, och därmed ökar den inre motivationen ytterligare. De situationer som betonar samarbetet och det gemensamma skapandet kan även förenas med informell påverkan, vilket enligt Deutsch och Gerard (1955 se Turner 1986) sker då individer accepterar och internaliserar andras åsikter och uppfattningar om omvärlden. Vår tolkning är att det genom gruppens konstnärliga process skapas en gemensam subjektiv verklighet där individerna delar sina upplevelser genom anknytning till varandra. Detta kan även bekräfta deras kompetens och roll i gruppen och därmed den sociala identiteten

(Turner & Oakes 1986), vilket i sin tur reproducerar den inre motivationen, i enlighet med Deci och Ryans (2000) teori.

6.2.2 Bekräftelse och kritik

Återkoppling upplevs av samtliga respondenter vara en viktig del som tar stor plats inom det scenkonstnärliga yrket. Det kan yttra sig som beröm, konstruktiv eller negativ kritik och beskrivs som nödvändig för att kunna fortsätta framåt i karriären. Uppfattningen av responsen skiljer sig dock beroende på vem som ger uttryck för den. Mikael förklarar varför bekräftelse är viktigt för att motiveras till fortsatt arbete:

“Det är ju bidragande. Om jag under alla år skulle mötts av mer tystnad eller negativ kritik så kanske jag inte orkat fortsätta... men eftersom jag haft förmånen om att få övervägande positiv kritik för dom produktioner som jag skapat eller jobbat i, så gör det ju att jag känner mig motiverad att fortsätta. Det kanske jag inte hade gjort om jag inte hade fått den feedbacken.”

(Mikael, s. 47)

Utifrån Mikael's svar kan vi tydligt utläsa att beröm och social bekräftelse som externa faktorer förstärker respondenternas inre motivation att fortsätta sin karriär och hålla den redan existerande lusten uppe, i enighet med Deci och Ryans (1985 se Ryan & Deci 2000) teori om inre motivation. Positiv feedback verkar alltså vara viktig för att upprätthålla den inre drivkraften, oavsett i vilken situation den ges. Detta gäller således även frånvaron av positiv och konstruktiv feedback, vilket tycks kunna minska den inre motivationen. Behovet och mottagandet av feedback är återkommande i samtliga respondenters svar och beskrivs av Cornelia och Miriam, som berättar om hanteringen av både konstruktiv och negativ kritik:

“Här är det ju viktigt, känner jag för mig själv, att skilja på kritik och kritik. Det kan ju vara kritik som är till för att hjälpa mig att bli bättre [...] och det finns en positiv anledning till att jag får den här kritiken. Det motiverar mig att bli bättre, men jag tror att man behöver en mix av positiv feedback också i det. Sen kritik som är bara helt utan konstruktivt i, det är ju mindre roligt, och det kan nog dra ner motivationen ganska mycket tror jag.”

(Cornelia, s. 40)

“[...] om det är någon arbetsledare på något sätt som kommer med kritik som man ändå kan förvänta sig kritik ifrån, så kan jag ta det [...] så jag tror att det också är en viktig del i det hela att komma framåt, om det inte blir för mycket [...] Om det kommer

från en kollega, då är man lite mer på samma nivå, rent statusmässigt i en arbetsmiljö...då kan jag nog tycka att det är ganska jobbigt och konstigt.”

(Miriam, s. 29)

Utifrån respondenternas svar kan det antas att konstruktiv kritik accepteras i form av prestationsutveckling, medan negativ kritik kan sänka motivationen för en stund. Vad som tydligt kan tydas från en stor majoritet av respondenterna är uppfattningen att kritiken upplevs och mottas olika beroende på vem som ger den. Det upplevs vara mer accepterat om den kommer från personer som besitter en ledarroll inom branschen, såsom regissör eller koreograf, och tolkas då ofta som konstruktiv kritik som ges i syfte att förbättra prestationen. Det kan därmed tänkas att sociala situationer som repetitions-sammanhang är naturliga tillfällen för att få kritik och återkoppling, då dessa syftar till att utvecklas både individuellt och som grupp. Det kan här antas att respondenten upplever yttre motivation i form av *integrerad reglering* (Deci & Ryan 1985 se Ryan & Deci 2000), där den konstruktiva kritiken internaliseras och därmed uppfattas som ett naturligt steg till självutveckling, vilket vidare kan utvecklas till inre motivation att fortsätta prestera. Acceptansen och internaliserandet av ledarnas åsikter blir därmed även en typ av informell påverkan (Deutsch & Gerard se 1955 se Turner 1986).

Kritik från personer utanför branschen verkar emellertid inte ha samma tyngd. Detta är även förekommande vid positiv feedback och beröm, där det enligt majoriteten av respondenterna verkar mottas mer positivt om det kommer från en ledare eller någon med högre status inom branschen, än om det ges från någon med mindre status eller personer utanför branschen. Enligt Hogg (2006) kan gruppmedlemmar som har högre status användas som informationskällor för hur gruppens idealbild bör se ut. Detta kan enligt vår mening förklara varför de flesta av scenkonstnärerna upplever att ledarrollers och andra interna högstatuspersoners ord väger tyngre. Det skulle även kunna röra sig om normativ påverkan, vilket enligt Deutsch & Gerard (1955 se Turner 1986) definierar accepterandet av en annan persons verklighetsbild utan att internalisera den, för att undvika negativ respons eller bli bekräftad. Utifrån detta kan det även tänkas att respondenterna i vissa situationer tar emot ledares kritik och gör vad de blir tillsagda, även om de inte håller med eller vill höra det vid tillfället. Således ser vi att respondenter tar emot kritik på olika sätt beroende på hur de själva vid tillfället upplever sin prestation och hur de känner sig i situationen, i enlighet med Miriams kommentar.

Den interna feedbacken kan även relateras till Deci och Ryans (1985 se Ryans & Deci 2000) teori om att socio-kulturella händelser som kommunikation och återkoppling får individen att känna sig kompetent. Detta kan enligt vår mening förklara att feedback från personer inom den interna yrkesgruppen har sin grund i branschens normer och värderingar, och därmed speglar respondenternas prestation och yrkeskunskaper. Det kan därmed antas att bekräftelse och konstruktiv kritik som kommer från interna högstatuspersoner och förebilder stärker den inre motivationen och därmed prestationen, medan negativ kritik minskar motivationen och prestationen då det speglar individens kompetens på ett negativt sätt. Det kan även förklara Miriams upplevelse av att kritik från kollegor kan vara jobbigt och svår att ta emot, då kollegorna är interna personer med jämlik status. Att få kritik från en jämlik kollega utan att ha bett om det kan därmed tänkas skapa en obekväm social situation, vilket i sin tur kan tänkas påverka motivationen att prestera bra. Detta kan även bekräftas genom Deci och Ryans (1985 se Ryan & Deci 2000) teori om återkopplingens påverkan på motivation och prestation. Enligt Brewer (2012 se Forsyth 2018) krävs en balans mellan social och personlig identitet för att känna sig unik och inkluderad i gruppen. Detta kan enligt vår mening kopplas till att respondenternas behov av beröm och konstruktiv kritik stärker den sociala anknytningen till gruppen genom att både utveckla den personliga kompetensen samtidigt som gruppmedlemskapet upprätthålls.

6.2.3 Prestationskrav

Något som av majoriteten upplevs som utmaningar i yrkesrelaterade situationer är konkurrensen och höga krav på upprätthållandet av den egna prestationen, oberoende av scenkonstnärens humör och känslomässiga tillstånd. Saga förklarar följande:

“Det kan ju vara väldigt tufft på audition. Jag försöker inte låta det påverka mig, men ofta får man ju höra eller se nån annan hur den gör, och då försöker jag bara stänga av och fokusera på hur jag själv ska göra. För att om jag börjar tänka på vad nån annan gör och hur bra det är, då kan jag inte konkurrera med den personen för att den gör ju det den gör bäst, och jag gör det jag gör bäst. Så jag försöker stänga av det [...]”

(Saga, s. 55)

Sebastian och Miriam beskriver vidare utmaningen med att alltid hålla en hög prestationsnivå:

“[...] är man då kanske trött någgon dag eller man har dagar då man bara vill ligga hemma och kolla på film, [...] Man kan ju känna sig låg men man måste ge 110% ändå för man kan ju inte ge 40 %. Det blir varken bra för teatrarna och producenterna, så man måste alltid ge 100 %. Det är jobbigt just socialt [...] man måste alltid prestera på topp.” (Sebastian, s. 7)

“[...] det är klart att man får ha dåliga dagar, men jag tror att det inte är lika tillåtet. Man klankar kanske ner mer på sig själv om man har en dålig dag inom scenkonstområdet, skulle jag säga. Så mycket press [...]” (Miriam, s. 27)

Citaten representerar den uppfattning som tolkats genom samtliga av respondenternas uttalanden; det inneboende kravet att ständigt prestera bra för att vidare kunna ta sig fram och vidmakthålla sitt namn i branschen. De flesta respondenter beskriver på olika sätt att det finns en mycket hög konkurrens. Saga fokuserar på vanliga sociala situationer som uppstår i auditionsammanhang. I sådana situationer konkurrerar många duktiga personer om få platser och möts av kravet att kunna lita på sin egen förmåga och upprätthålla självförtroendet, för att kunna fortsätta prestera. Det kan här dras en koppling till att respondenterna till en början upplever inre motivation att utöva sitt yrke, vilken enligt Deci och Ryan (1985 se Ryan & Deci 2000) kan minskas genom yttre faktorer som belöningar, tidspress eller externt påtvingade mål. Enligt vår förståelse av empirin anses den konkurrens som upplevs på auditions och allmänt i branschen vara en social situation som drivs av externa mål. Belöningen är då att få utöva den del av arbetet där de som mest upplever inre motivation, vilket nämns under *Kreativt meningsskapande*. För att upprätthålla motivationen nämner Saga att hon behöver implementera mentala strategier för att inte ifrågasätta sig själv och sin talang. Således antar vi att respondenterna även kan uppleva yttre motivation genom introjicerad reglering, som Deci & Ryan (1985 se Ryan och Deci 2000) definierar som undvikandet av skuld känslor eller en ökad självkänsla. Vi uppfattar att det yttre målet i denna situation är att få ett anställningskontrakt, vilket kräver hög prestation på grund av den höga konkurrensen. Saga beskriver att hon inte tillåter sig tänka på hur duktiga andra är för att kunna upprätthålla sitt självförtroende inom en situation vars utgång hon inte kan bestämma över. Det relaterar till Deci & Ryans (1985 se Ryan och Deci 2000) teori om att en känsla av kompetens kan öka individens prestation. Det enda sättet för Saga att nå det slutgiltiga målet är att prestera så bra som möjligt, vilket görs genom yttre motivation. Detta beskriver tydligt en social situation som är

återkommande i branschen, där den inre motivationen kan minskas av yttre faktorer, här exemplifierat av den höga konkurrensen.

Sebastian och Miriam talar om att det både finns en intern och extern förväntan att prestera bra, vilket omfattar krav på att hålla humöret uppe oavsett vilket känslomässigt tillstånd de befinner sig i. De beskriver hur det i arbetet kan uppstå jobbiga sociala situationer då det i branschen inte ges utrymme att dra sig tillbaka. Upprätthållande av prestation på scen är ett krav som tycks upplevas högt inom olika delar av arbetsprocessen, då de vid varje föreställning och audition behöver uppvisa sin kompetens. Det kan antas att respondenter upplever en normativ påverkan för att bli bekräftad eller undvika negativ respons, i enlighet med Deutsch och Gerards (1955 se Turner 1986) teori. Vi ser därför även här en koppling till Deci & Ryans (1985 se Ryan och Deci 2000) förklaring att externt påtvingade mål kan minska den inre motivationen. Enligt respondenterna finns det krav, både av individen och den sociala gruppen, på att upprätthålla prestationen. Pressen upplevs även starkare här än i andra sysselsättningar de har haft, då deras uttryck på scenen ska förmedla en sinnesstämning som inte alltid stämmer överens med deras privata känslor. Detta kan tänkas leda till att den inre motivationen till kreativt meningsskapande kan minskas i situationer då individen mår sämre, och därmed starta en negativ spiral av minskad motivation.

6.3 Yrkesidentitet

Detta tema inkluderar hur respondenterna beskriver sig själva som scenkonstnärer samt hur de relaterar till andra inom sin yrkesgrupp. Temat omfattar de delar av empirin där respondenternas scenkonstnärliga yrkesidentitet beskrivs både genom dess konstruktion och utveckling. De två subteman som identifierades har vi valt att beskriva som *scenkonstnärlig identitetsutveckling* och *gruppkänsla*.

6.3.1 Scenkonstnärlig identitetsutveckling

Det finns en allmän syn bland respondenterna att scenkonstnärer är personer som lägger ner mycket tid och arbete på sitt yrke och att hitta arbetsmöjligheter. Det tycks även finnas vissa grupperingar mellan olika scenkonstnärliga konstforum, vilka tillskrivs olika hög status. Majoriteten beskriver sig själva som utåtriktade personer som kämpar hårt för sitt arbete genom att vara högpresterande, drivna och kreativa. Saga beskriver:

“[...] något som kännetecknar är ju väldigt hårt arbete, att jag verkligen lägger in tiden för att alltid prestera och göra ett bra jobb, vilket kan vara väldigt utmattande och man tycker inte att det ska behövas, men just nu, där jag är i min karriär behövs det [...] Jag är driven och känner väldigt mycket glädje till det jag gör [...] Jag jobbar för att se olika möjligheter hur man kan hålla på, fast kanske inte på det klassiska sättet.”

(Saga, s. 54)

Citatet beskriver inte bara behovet av att vara driven som scenkonstnär. Saga uppger även att hon känner glädje inför det hon gör och motivation till att vara kreativ i att leta och skapa arbeten. Samtliga respondenter uppger att de bland annat på grund av ekonomiska skäl någon gång under sitt scenkonstnärliga yrkesliv haft en annan sysselsättning vid sidan om sina scenuppträdanden. Detta kan förklaras genom identifierad reglering (Deci & Ryan 1985 se Ryan & Deci 2000) där dessa arbeten varit fördelaktiga för att kunna fortsätta arbeta på scen. Dessutom har hälften av respondenterna någon gång skapat sina egna scenkonstnärliga projekt, vilket enligt vår tolkning belyser en stark inre drivkraft och kreativa förmågor för att upprätthålla sitt yrke. En annan aspekt som nämns är att det konstnärliga intresset utvecklades tidigt. Alex förklarar det på följande sätt:

“I guess it's more like I didn't have a choice, it happened so early, I began thinking about this from about the age of six and it was a natural thing for me to do.”

(Alex, s. 24)

Sex respondenter uttrycker explicit att det redan från barndomen fanns ett stort intresse för det konstnärliga uppträdandet, samt att det var en naturlig del av deras uppväxt som senare utvecklades till insikten att de kunde arbeta med det på en professionell nivå. Detta kan likställas med Ryan och Decis (2000) beskrivning av inre motivation, där det medfödda intresset utvecklats och utforskats oberoende av yttre belöningar. Forsyth (2018) definierar den personliga identiteten som individens egenupplevda drag och kunskaper. Detta kan kopplas samman med respondenternas beskrivning av sig själva som högpresterande och drivna i sitt arbete, samt att scenkonsten tycks vara en naturlig del av vilka de är.

Många respondenter tycks enligt vår uppfattning definiera yrkeslivet utifrån det professionella planet. De flesta uppger att de sysslat med konstnärliga uppträdanden tidigare i livet, men trots detta tycks yrkeslivet räknas först från det att de gått en utbildning inom området. Detta skulle enligt vår tolkning kunna förklaras genom den sociala identiteten, som enligt Turner & Oakes (1986) betonar individens roll och anknytning i

gruppen. Vår uppfattning är att respondenterna upplever det lättare att bekräfta sin yrkesidentitet genom sin utbildning och den representation av yrkesgruppen och kunskap som delas där. Dessa delar kan även kopplas till behovet av balansen mellan den personliga och sociala identiteten för att uppfylla behovet av unikheter respektive grupptillhörighet (Forsyth 2018). Oavsett om scenkonsten varit en naturlig del av den personliga identiteten genom uppväxten, så är de allra flesta respondenter eniga om att yrket kräver hårt praktiskt arbete för att yrkesidentiteten ska kunna fortsätta existera samt för att upprätthålla gruppledmedskapet.

Utöver utbildningens påverkan på yrkesidentiteten tycks den enligt vår tolkning även utformas av vilket konstnärligt område man sedan arbetar inom, vilket även tillskrivs en viss status. Cornelia beskriver sin upplevelse:

“[...] jag hade jobb innan jag ens hade gått ut, och då råkade det vara ett väldigt kommersiellt showigt jobb, och så blev det tre år där för att jag trivdes och det var flera olika faktorer som gjorde att det blev så. Och plötsligt hade jag tre år av kommersiellt arbete på mitt CV, och DET tyckte jag var ganska tydligt att man inte var lika välkommen på dom auditions som var just rena moderna kompanier. Det var nästan att det var negativt att ha kommersiella arbeten på sitt CV, kunde jag uppleva.”

(Cornelia, s. 38)

I citatet beskriver Cornelia hur hon genom ett arbetserbjudande hamnade på ett visst konstnärligt spår, och att hon sedan inte kände sig lika inkluderad i att ta del av arbeten inom andra konstforum. Vår uppfattning är att det tycks finnas vissa sociala strukturer inom den scenkonstnärliga branschen som kan visa sig både mellan och inom olika konstformer, där man väljer eller tillskrivs en viss grupp tillhörande ett visst konstnärligt forum eller genre. De sociala strukturerna skyms på olika sätt i några av respondenternas svar, och speglas exempelvis genom vilken utbildning man gått, att man inom gruppen har och förväntas ha respekt för högstatuspersoner, samt att det tycks finnas en allmän tanke om hur man bör bete sig inom branschen. Enligt vår tolkning av empirin väljer många scenkonstnärer själva inom vilket område de vill och inte vill arbeta, då de upplever att de tillhör en viss genre eller grupp relaterat till ett visst konstuttryck, där olika scenkonstområden tycks ha olika status och olika tillskrivna egenskaper. Att hitta en grupp genom ett delat intresse och synsätt kan antas främja respondenternas inre motivation och kunna avgöra vilken grupp individen känner mest samhörighet till och identifierar sig med,

i enlighet med Deci och Ryans (2000) teori. De sociala strukturerna kan kopplas till en typ av informell påverkan (Deutsch & Gerard 1955 se Turner 1986) där uppfattningen av dessa accepteras och internaliseras. Även detta kan förklaras genom behovet av balans mellan den personliga och sociala identiteten (Brewer 2012 se Forsyth 2018), där scenkonstnärerna inom den generella yrkesgruppen även väljer konstgenre utifrån sina unika och personliga egenskaper och kompetenser, samtidigt som de behöver ha en känslomässig anknytning till gruppen och uppleva att den är bra. Vår tolkning är att den sociala identiteten som bekräftas genom det konstnärliga uttrycket även behöver stämma överens med individens egen självbild för att hon ska vilja stanna i gruppen.

Vad som delvis kan tolkas ur empirin är att det, framförallt i början av karriären, tycks vara svårare att fritt välja yrkesinriktning p.g.a. ett behov av att ta de jobb som finns tillgängliga. Detta upplevs främst av de respondenter som satsat på yrket på heltid. Cornelia uttrycker hur hon exkluderades från att söka vissa jobb efter att hon medverkat i kommersiella sammanhang. Detta leder till antagandet att det i branschen tycks finnas en föreställning om vad som anses vara mer eller mindre prestigefyllda jobb, där kommersiella sammanhang ses som ett sätt att sälja sig och därmed går emot bilden av att konstnärskapet ska drivas av ett personligt kall, snarare än ett sätt att få synas. Detta kan även spegla gruppens perspektiv genom Tajfel och Turners (1979) teori om att grupper försöker upprätthålla sin självkänsla genom att vidmakthålla en positiv gruppidentitet. Vår tolkning är att varje grupp inom respektive konstnärforum vill bli uppskattad och respekterad för det de gör och därmed inte bli förväxlad med andra konstformer som inte motsvarar deras interna konstnärliga kultur. Det kan därmed även antas att den kommersiella verksamheten anses störa den seriositet som varje enskild konstnärsgenre försöker bevara. Utifrån Cornelias citat kan strukturen tänkas bli en normativ påverkan (Deutsch & Gerard 1955 se Turner 1986) där hon, trots att hon själv känner sig tillhöra fler grupper, fortsätter att vända sig till ställen där hon har kontakter och blir accepterad, på grund av exkludering av andra grupper tillhörande en annan genre och konstnärlig kultur. Det kan därmed tolkas som att det i perioder kan uppstå utmanande situationer som gör det svårare att upprätthålla sin yrkesidentitet. Att inte fritt kunna välja de jobb som överensstämmer med personliga värderingar och önskemål kan i sin tur tänkas minska den inre motivationen.

6.3.2 Grupp känsla

En annan viktig del av yrkesidentiteten är grupp känslan, vilken majoriteten upplever i samband med att stå på scen med sina kollegor eller i samband med en föreställning. Så här beskrivs det av Gustav och Cornelia om när de upplever grupp känslan som starkast:

“På scen. När kugghjul sätts ihop till den stora maskinen och allting rullar. På scenen är vi jämlika på kraft av att alla jobbar utifrån sina styrkor.” (Gustav, s. 35)

“Jag gillar ju det här att man väldigt lätt kommer nära varandra [...] Man har väldigt mycket samma preferenser, samma drömmar och mål. Man kan känna det precis innan man ska gå upp på scenen och ha någon föreställning, att man har något så starkt gemensamt... man har haft en period av rep och skapande som har utvecklats till en föreställning, att man har det gemensamt, och det kan kännas väldigt starkt, den samhörigheten.” (Cornelia, s. 41)

Samhörighet och en stark grupp känsla på scen är något som speglar samtliga av respondenternas svar. Enligt vår tolkning tycks gruppdynamiken, efter en tid av repetitioner, som kan innehålla mycket ovisshet, utvecklas till att medlemmarna blir mer och mer självgående i sina roller och därmed kan skapa samhörighet i det gemensamma resultatet. Gustavs citat belyser hur varje individs unika styrkor och egenskaper sätts samman, som på scen bildar ett team för att prestera tillsammans. Detta kan tydligt speglas i Brewers (2012 se Forsyth 2012) teori om balans mellan social och personlig identitet, där varje persons unika roll kommer fram genom en stark anknytning till gruppen. Det kan även återkopplas till Alex citat ovan, där konstnärskapet, som alltid varit en del av den personliga identiteten, här får ta plats tillsammans med andra och utvecklas liksom den inre drivkraft som fanns hos honom som barn.

Även om repetitionsperioder kan upplevas som ovissa och krävande verkar dessa ha en inverkan på grupp känslan enligt flera respondenter, vilket återspeglas i citaten. Cornelia beskriver att man lätt kommer nära varandra och har samma preferenser och mål, vilket skapar samhörighet. Det kräver en process där kollegorna skapar något tillsammans och lär känna varandra, för att med stolthet kunna visa upp resultatet inför en publik. Denna process kan förklaras genom Deci och Ryans (1985 se Ryan & Deci 2000) teori, som beskriver att det behövs en känsla av autonomi och ett samband mellan skapelsen och resultat för att känna en inre motivation, vilket vi anser ske när scenkonstnärerna är med under hela skapelseprocessen fram till slutet. Att kunna uppträda tillsammans efter en

repetitionstid kan därmed antas leda till inre motivation och således även öka prestationen. Den utvecklande processen tycks även stärka de relationella banden och därmed anknytningen till gruppen, i enighet med Turner och Oakes (1986) beskrivning av social identitet. De flesta respondenter uppgav att de gärna vänder sig till andra inom samma bransch för att dela sina tankar och upplevelser. Lovisa beskriver vardagliga möten med kollegor:

"[...] nu i helgen och förra helgen har jag varit på audition och det har varit jättekul. När jag pluggar på min egen hand utan så många andra som tycker om samma sak, och jag kommer dit och får träffa alla andra, får improvisera tillsammans och hänga efter audition, det tycker jag är jättekul. Att få träffa andra som håller på med samma sak [...] Eller i vardagsmotgångar, när man kan känna att man kan stötta sig mot varandra."

(Lovisa, s. 2)

Citatet visar att Lovisa uppskattar möten med andra scenkonstnärer, framför allt då det inte finns lika många tillfällen till dessa under vissa tidsperioder. Likt Lovisa och Cornelia beskriver många av de andra respondenterna en grupp känsla som härrör från en djupare förståelse för varandras arbetssituationer än vad någon utomstående kan ha. De behöver kollegor för att utbyta socialt stöd och kunna diskutera branschrelaterade tankar och problem. Det kan handla om att stötta varandra genom motgångar, tipsa om information eller diskutera kreativa tankar och idéer som inte kan diskuteras med personer utanför branschen. De känner sig som en del av gruppen och beskriver att de i vissa fall värdesätter dessa möten högre än med personer utanför gruppen, vilket vidare kan upprätthålla den inre motivationen att fortsätta arbeta konstnärligt tillsammans med andra inom branschen. Med stöd i Deci och Ryans (1985 se Ryan & Deci 2000) teori, kan det tolkas att denna bekräftelse och kommunikation kan gynna scenkonstnärers känsla av kompetens, och därmed stärka den inre motivationen. Dessa stöd verkar även enligt vår uppfattning framförallt behövas under den ensamma och tunga arbetsprocess som tidigare beskrivs under *Obetalt arbete*. Till skillnad från tidigare beskrivningar av upplevelsen kring auditions, betonar Lovisas citat behovet av att träffa kollegor i auditionsammanhang för att kunna känna den glädje och samhörighet som delas med andra inom yrket, och som hon annars inte får utlopp för i aktiviteter utanför branschen. Enligt vår uppfattning tycks auditions, trots att de kan upplevas jobbiga på grund av konkurrens, vara viktiga för att få möjlighet att träffa kollegor och inspireras av varandra. Detta kan i sin tur tänkas bekräfta

och stärka den sociala identiteten genom känslan att tillhöra en grupp, i enighet med Turner och Oakes (1986) teori. Att Lovisa dessutom känner ett behov av att umgås med sin konstnärliga yrkesgrupp betonar att denna grupp även utgör en stor del av hennes privata identitet och självbild.

7. Diskussion och slutsatser

Att utöva scenkonst har tidigare visat sig ha positiva effekter på individens välmående och kan bidra till gemenskap. Dock består det scenkonstnärliga yrket av många utmanande situationer som kan göra det svårt att upprätthålla glädjen i arbetet. Syftet med denna studie var därför att utforska de sociala situationer som påverkar inre respektive yttre motivation hos scenkonstnärer samt vilken påverkan dessa faktorer har på scenkonstnärens identitet. Studien sökte svar på hur yrkesverksamma scenkonstnärer inom musik, dans och teater påverkas av de sociala sammanhang som innefattas av det scenkonstnärliga yrket, genom frågor kring hur sociala faktorer främjar eller minskar deras motivation att arbeta, samt hur det påverkar deras scenkonstnärliga identitet. Syftet undersöktes med hjälp av tre forskningsfrågor.

Med hjälp av första forskningsfrågan *Hur beskriver scenkonstnärer sitt konstnärliga yrke?* fann vi att yrket beskrivs som en livsstil, där det tycks vara svårt att skilja på yrkesroll och privata roller och därmed även på arbete och fritid. Situationer som involverar att stå på scen utgör den del av arbetet som är överensstämmande med personliga intressen och önskemål. Yrket innefattar upprepande och sårbara perioder av ensamma förberedelser i form av repetitioner, jobbsökande och att upprätthålla prestationsnivån, vilket ofta sker obetalt. Det slutgiltiga målet är att uppträda på scen, vilket drivs av inre motivation. För att komma dit krävs dock en anpassning till yrkets arbetsvillkor, vilka inte alltid upplevs vara optimala.

Resultaten i Reid, Petocs och Bennetts (2016) studie överensstämmer med våra resultat om att konstnärsidentiteten baseras på ett personligt intresse och att arbeta inom området, vilket även upprätthålls och tar plats utanför arbetet. Även Nørholm Lundins (2022) resultat betonar frilansares inre drivkraft som den viktigaste tillgången till yrket, där man accepterar och står ut med de påfrestande perioder som yrkeslivet innebär. Detta görs genom att upprätthålla en känsla av autonomi och gemenskap för att motverka känslor av tvivel och rädsla.

Andrzejewskis (2011) studie belyser yrkesrelaterade inre utmaningar, vilka inkluderar både friheten och svårigheten att arbeta ensam i kreativa processer. Studien visar att trots att den kreativa processen innefattar stor frihet, är det svårare att upprätthålla motivationen och en positiv självbild under perioder då man arbetar på egen hand. Detta överensstämmer med våra resultat som belyser den sårbarhet som kan uppstå i de förberedande processer som ingår i yrket, där motgångar kan upplevas personliga. Vi ser här att perioder av ensamarbete kan vara mest sårbara på grund av att individen saknar ett yttre omdöme. Vi drar därmed slutsatsen att det kreativa skapandet som drivs av inre motivation utgör den mest betydande delen i scenkonstnärers personliga identitet, vilket också möjliggör att ta sig igenom yrkets utmaningar med hjälp av yttre motivation.

Utifrån andra forskningsfrågan *Vilka sociala situationer möjliggör respektive begränsar inre och yttre motivation i scenkonstnärers yrkesliv?* fann vi att de sociala situationer som tydligast tycks påverka motivationen var möten med andra människor inom branschen, där eget kreativt skapande, gemensamt skapande samt framförandet inför publik var de mest framträdande energikällorna till inre motivation. I analysen fann vi att scenkonstnärer är mest mottagliga för kritik i repetitionssammanhang, där kritik från ledare kan väcka antingen inre motivation till självutveckling, eller yttre motivation, där den accepteras i syfte att bli bekräftad eller att undvika negativ respons. Negativ kritik och kritik från jämlika kollegor kan skapa obekväma sociala situationer som minskar motivationen och därmed prestationen. Sociala situationer som omfattas av hög konkurrens eller ställer höga krav på prestationen begränsar den inre motivationen. Resultaten från Lacaille, Koestner och Gaudreaus (2007) studie bekräftar våra resultat om att scenkonstnärers skapande grundar sig i en inre motivation att vara kreativ. Det finns en önskan att kunna beröra och skapa mening till publiken genom en föreställning, där upplevelsen av denna process har positiva resultat på den känslomässiga upplevelsen och prestationen. Studien belyser även vikten av prestationsmål under arbetsprocessen för att utvecklas, samtidigt som välbefinnandet och uthålligheten kan minska om individen endast agerar utifrån att undvika skuldkänslor. Resultaten liknar vår analys om att scenkonstnärer erfordrar mentala strategier för att upprätthålla motivationen att prestera under hög konkurrens, där dagar av mindre motivation leder till externa krav att upprätthålla energinivån för att undvika negativa konsekvenser. Vår slutsats är att sociala situationer som innefattar gemensamt skapande till publik grundar sig i inre motivation. Konkurrens och höga prestationskrav leder dock till yttre motivation som i för hög grad minskar motivationen.

Likt resultaten i Pickards och Baileys (2009) studie beskrev respondenterna i vår studie att det krävs en balans av bekräftelse och kritik för att upprätthålla en inre motivation att utvecklas, men att övervägande motgångar kan minska motivationen. Våra resultat visade även att kritik kan accepteras utan att internaliseras i syfte att undvika negativa konsekvenser, vilket utgör en yttre motivation. Vi drar därmed slutsatsen att kritik är nödvändig för att upprätthålla inre motivation, men att den behöver vara konstruktiv och balanserad med bekräftelse för att inte minska motivationen.

Vi ser vissa kopplingar i Nogaj och Ossowskis (2015) studie, där prestationen påverkade hur mycket socialt stöd eleverna fick och där instrumentläraren var den mest betydande källan till motivation och prestation i form av socialt stöd och professionell hjälp. Vår empiri visade att återkoppling från ledare väger tyngre vid utveckling av prestation och motivation än när den ges av jämlingar eller utomstående, på grund av att den då stärker gruppidentiteten. Relationen mellan prestation och graden av socialt stöd kunde dock inte utläsas ur empirin. Däremot fanns ett behov av att upprätthålla prestationsnivån och självförtroendet, vilket leder till antagandet att respondenterna känner ett behov av att visa sig duktiga för att kunna få det sociala stödet från ledaren och därmed bli bekräftade inom gruppen. Vi ser därmed att ledare har ett stort inflytande på scenkonstnärers självupplevda trygghet och prestation, och således även en stark påverkan på den inre motivationen.

Utifrån sista frågan *Hur påverkar tillgången eller bristen på inre och yttre motivation individens identitet som scenkonstnär?* fann vi att den scenkonstnärliga identiteten för de flesta respondenter konstruerades redan i barndomen genom en inre motivation att skapa och uppträda. Kreativitet, hårt arbete och en vilja att kompromissa har dock krävts för att upprätthålla den på en professionell nivå, vilket skapar en balans mellan inre och yttre motivation. Det upplevdes finnas sociala strukturer som påverkar upplevelsen av grupptillhörighet och hur individen förväntas förhålla sig till andra i branschen. Gruppen var viktig för att känna samhörighet med andra i branschen men också för att få stöd och bli bekräftad i sin egen kompetens. Att intresset till konstnärligt utövande väcktes i tidig ålder konstaterades även i studien av Taylor et al. (2011) där det utgjorde grunden för den framtida yrkesutövningen. Detta bekräftades även i studien av Pickard & Bailey (2009) som vidare anger att dessa erfarenheter lägger grunden till utvecklingen av en professionell yrkesidentitet. Även vissa resultat i Szostak och Sułkowskis (2021) studie överensstämmer med våra resultat, där den konstnärliga yrkesidentiteten grundar sig i den konstnärliga verksamheten och utbildningen. De uppger även att konstnärer med komplexa identiteter

inkluderande kreativitet och entreprenörskap tenderar i högre grad att leta nya former av verksamheter. Vi ser en koppling till att många av våra respondenter involverar konstnärskap även i andra sysselsättningar, och dessutom måste vara kreativa i sitt jobbsökande för att upprätthålla yrkesidentiteten. Det går även i linje med Reida, Rowleya och Bennetts (2019) studie som betonar konstnärers starka entreprenörskap och flexibilitet som krävs för att kunna vägleda sig fram genom karriären och upprätthålla sin konstnärsidentitet. Vi ser därmed att kreativitet är en viktig del för att kunna se möjligheter och upprätthålla inre motivation, vilket i sin tur stärker yrkesidentiteten.

Bain (2015) uppger att konstruktionen av den konstnärliga yrkesidentiteten kräver motstånd mot stereotypa uppfattningar för att kunna hitta sin egen syn på konstnärskapet och att själv avgöra vilka personliga delar som överensstämmer med yrkesgruppen, för att positionera sig i yrket. Resultaten liknar vår analys, där individen själv väljer scenkonstnärligt forum utifrån egna intressen och vilken grupp hon känner samhörighet till, men att hon samtidigt utmanas av sociala strukturer där grupper tillskrivs vissa egenskaper och därav försöker upprätthålla sin gruppidentitet och status. Det kan därmed konstateras att scenkonstnärer behöver känna både gruppens bekräftelse och en frihet att gå sin egen väg utan att begränsas av de stereotyper som genom strukturer likställs med gruppen, för att upprätthålla sin yrkesidentitet genom inre motivation. De sociala strukturernas begränsningar kan därmed ifrågasätta individens yrkesidentitet och således minska motivationen.

I linje med resultaten i studien av Taylor et al. (2011) visade våra resultat att gruppen utgjorde en viktig del för att individen ska känna mening och utvecklas både individuellt och tillsammans, vilket stärker både den personliga och sociala identiteten relaterat till yrket. Kollegor utgjorde en viktig roll för att skapa trygghet och hjälpa varandra framåt i den konstnärliga processen. Utöver det visade vår studie att kollegor är viktiga för att utbyta branschrelaterade tankar och idéer och att samhörigheten växte under skapandeprocessen, som sedan upplevdes starkast på scen. Vi drar därmed slutsatsen att gruppen är en viktig källa för den inre motivationen genom att det stärker yrkesidentiteten.

Sammanfattningsvis kan vi se att inre motivation i barndomen ofta lägger grunden till utvecklingen av en professionell yrkesidentitet, där det konstnärliga arbetet tillsammans med andra och uppträdande inför publik sedan utgör de sociala situationer som reproducerar den inre motivationen till att fortsätta. Den inre motivationen möjliggör för scenkonstnären att ta sig igenom även de situationer som omfattas av en ensamtid

underblåst av yttre motivation, för att kunna upprätthålla yrkesidentiteten. Sociala situationer som omfattar hög konkurrens och prestationskrav leder till yttre motivation och kan i vissa fall minska motivationen, där ledaren har en stark påverkan på upprätthållandet av denna och därmed även har betydelse för den sociala identiteten. Gruppen är en viktig källa för inre motivation genom att den stärker den sociala anknytningen, där scenkonstnären behöver känna både frihet kring sitt eget uttryck och tillhörighet till gruppen, vilket kan begränsas av sociala strukturer.

7.1 Egna reflektioner och framtida forskning

Studiens inriktning och syfte valdes utifrån ett eget intresse att utforska frågor kring hur scenkonstnärer själva upplever och påverkas av de sociala förhållanden som de kan ställas inför inom branschen, samt vilka situationer som upplevs vara mest givande och utmanande. Att ha erfarenhet och eget intresse av branschen kan ha varit en fördel genom att det givit en djupare förståelse kring ämnet och tolkning av materialet. Vi är dock medvetna om att detta kan ha påverkat tolkningen av studiens resultat och de slutsatser som dragits och har därför under hela processen varit noggranna med att föra en diskussion kring hur studiens empiri och begrepp ska tolkas, för att optimera studiens kvalitet. På grund av de egna erfarenheterna kring de ämnen som intervjufrågorna berörde var vi extra noga med att ställa följdfrågor på ett öppet sätt, för att inte få vinklade svar utifrån egna preferenser och värderingar.

Att studera ett fenomen som innefattar en ömsesidig påverkan mellan tre olika faktorer innebär en viss komplexitet. Vid en upprepad studie kan det därmed vara lämpligt att närmare studera dessa faktorer i en mer begränsad kontext för att tydligare kunna operationalisera dessa. Studiens respondenter utgjorde ett mycket begränsat urval av en bred population, vilket gör det svårt att generalisera undersökningens resultat till andra sociala miljöer och därmed uppnå extern validitet. Urvalet inkluderade dock flera olika typer av scenkonstnärliga områden, vilket trots det begränsade antalet ändå till viss del gjorde det möjligt att få en generell förståelse av branschen. Då urvalet främst bestod av frilansande artister inom sång, dans och teater och som ofta arbetar inom ensamblebaserade projekt, kan det antas att upplevelser hos de respondenter som har sin grund i andra konstformer och utgjorde en minoritet inte framkom lika tydligt, vilket kan ha haft inflytande på studiens resultat. I framtida forskning kan det därmed vara intressant att utforska varje konstnärligt område enskilt för att få en djupare förståelse av den socio-

kulturella kontexten inom renodlade konstnärsområden. För att få en fullständig uppfattning av branschen krävs en större studie med ett bredare forskningsområde. En vidare undersökning med kvantitativ design kan möjliggöra att fånga en mer generaliserad bild av de vanligaste upplevda problemen och arbetsförhållanden inom den svenska konstnärsbranschen. Utifrån studiens begränsade förutsättningar ansågs den valda metoden dock vara bäst lämpad för denna undersökning.

De resultat som framkom i studien är övergripande överens med den tidigare forskning som finns på området. Denna studie har därmed, trots det begränsade urvalet, bidragit till att till viss del bekräfta hur scenkonstnärliga processer och upplevelser av det scenkonstnärliga yrket kan se ut, även inom den svenska konstnärsbranschen. Även om dessa resultat inte garanterat kan överföras till andra sociala sammanhang kan det förmodas att dessa processer kan liknas med upplevelser och företeelser som också finns inom många andra yrkesfält. Vad som dock kan antas vara utmärkande för just den scenkonstnärliga branschen vad gäller påverkande motivationsfaktorer är de specifika yrkesrelaterade situationer som innefattar att uppträda på scen samt hantering av ständigt konkurrensbaserade mål. I dessa situationer används privata och personligt förankrade känslor som arbetsverktyg, vilket kan tänkas göra individen mer sårbar och starkare påverkad av den sociala omgivningens kritik och bekräftelse, än i många icke-konstnärliga yrken med tydliga arbetsroller och fasta arbetsstrukturer. I studien beskriver respondenterna själva att det scenkonstnärliga yrket skiljer sig från traditionella yrken, vilket även gör det väsentligt att vidare utforska skillnader i arbetsrelaterade upplevelser mellan konstnärliga och icke-konstnärliga yrken, för att bredda kunskapen kring olika yrkesrelaterade arbetsförhållanden och utmaningar.

Vid hantering av de etiska principerna framkom ingen utpräglad problematik, då dessa noggrant följdes genom studiens gång. Information kring intervjuens upplägg och respondenternas rättigheter gavs till respektive respondent vid två tillfällen. Inledningsvis framfördes samtlig information i missivbrevet, alternativt via mejl i samband med att respondenterna kom i kontakt med oss personligen. Därefter gavs en muntlig genomgång av intervjuens upplägg samt de etiska principerna innan intervjun påbörjades, där respondenterna även gavs möjlighet att ställa frågor. Samtliga respondenter gav sitt samtycke till studien utan invändningar och upplevdes överlag vara positivt inställda till att dela med sig av sina personliga erfarenheter av sitt yrke. Detta antas bero på att ämnet inte omfattas av en känslig karaktär, samt att det hos scenkonstnärer tycks finnas ett behov av

att ytterligare belysa de omfattande och tyngre delar av arbetet som inte upplevs vara kända för allmänheten. Vad som dock var överraskande var att samtliga respondenter, trots att de talade mycket om stora utmaningar i yrket, hade en övergripande positiv inställning till sig själva och sin egen förmåga.

Sju intervjuer genomfördes digitalt och tre under ett personligt möte. Inga störningar upplevdes under onlineintervjuerna. Vi är dock medvetna om att kvaliteten på videochatten och den begränsade uppfattningsförmågan som digitala möten medför, kan ha påverkat respondenternas upplevelse och svar och våra uppfattningar av dessa. En av respondenterna talar svenska men valde att besvara intervjufrågorna på sitt modersmål som är engelska, för att kunna ge så djupa och nyanserade svar som möjligt. Inga problem upplevdes angående uppfattning och tolkning av det engelska språket. Vi är dock medvetna om att det kan ha påverkat kvaliteten på både mottagandet av frågorna samt vår uppfattning av respondentens svar. Över lag upplevdes inga kvalitetskillnader mellan de olika intervjuerna, trots de olika förutsättningarna. På grund av tidsbrist gavs ingen möjlighet till respondentvalidering, som kunnat bekräfta att våra tolkningar överensstämmer med deras berättelser och därmed stärka den interna validiteten. Att genomföra en pilotintervju hade varit en fördel för att optimera möjligheten att fånga de svar som söktes kring respektive intervjufråga och därmed ytterligare säkerställa den interna validiteten.

Genom denna studie hoppas vi på att kunna bidra till en ökad förståelse för den scenkonstnärliga yrkesgruppens utmanande arbetssituation. I studiens urval framkom skillnader i både ålder och karriärlängd, där de respondenter som arbetat en längre tid, vid flera tillfällen under intervjuens gång, jämförde sina nuvarande upplevelser med när de var nya i branschen vad gäller hantering av motgångar. Detta kan vara en intressant aspekt att forska vidare på, i syfte att förstå och förbättra villkoren för nyexaminerade scenkonstnärer.

8. Referenser

- Adderly, C., Kennedy, M. & Berz, W. (2003) "A Home away from Home": The world of the High School Music Classroom. *Journal of Research in Music Education*, 51(3), ss. 190-205. doi: 10.2307/3345373
- Andrzejewski, C.E. (2011). Balancing Identity, Motivation, and Internal Dialogue in the Making of Solos: Conquering the High Wire. *International Journal of Qualitative Studies in Education (QSE)*, 24 (6), ss. 673–692. doi: 10.1080/09518398.2010.529836
- Bain, A. (2005). Constructing an artistic identity. *Work, Employment & Society*, 19 (1), ss. 25–46. doi: 10.1177/0950017005051280
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl., Liber AB.
- Centrum för kultur, kognition och hälsa (u.å.). *Den kulturella hjärnan*.
<http://www.kulturellahjarnan.se/sv/centrum-kultur-kognition-och-halsa/>
[2022-12-18]
- Forsyth, D. R. (2018) *Group Dynamics*. 7 uppl., Cengage.
- Fredriksson, A.-L. (2017). *Vem ska betala för konst och kultur? - "Kom och sjung gratis, ni har ju själva så roligt"*. <https://svenska.yle.fi/a/7-1252193>
[2022-12-21]
- Guest, G., MacQueen, K. M. & Namey, E. E. (2012). *Applied Thematic analysis*. Sage Publications.
- Hogg, M. A. (2006). Social Identity Theory. I P. J. Burke (red.), *Contemporary Social Psychological Theories*. ss. 111-136.
- Högskolan i Skövde (2021, 03 september) *Revidering av riktlinjer för behandling av personuppgifter*. (Dnr HS 2021/99) <https://www.his.se/globalassets/tillfalliga-dokument/styrdokument/personuppgifter-it-miljo-och-campus/riktlinjer-for-behandling-av-personuppgifter-vid-hogskolan-i-skovde.pdf>. [29-12-2022]
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3 uppl., Studentlitteratur.
- Lacaille, N., Koestner, R. & Gaudreau, P. (2007) On the Value of Intrinsic Rather than Traditional Achievement Goals for Performing Artists: A Short-Term Prospective Study. *International Journal of Music Education*, 25 (3), ss. 245–257. doi: 10.1177/0255761407083578

- Lamppu, Eva. (2017). *Kulturdebatt: Gratisarbete inom kultur - regel eller undantag?*
<https://svenska.yle.fi/a/7-1174359>. [2022-12-21]
- Lina Forsberg Bjärlind (u.å.). "Mitt yrkesval är snarare ett livsval".
https://sv.stagepool.com/stories/6576/mitt_yrkesval_ar_snarare_ett_livsval
 [2022-12-21]
- Nogaj, A.A. & Ossowski, R. (2015). Social support as a mediator for musical achievement. *Polish Psychological Bulletin*, 46 (2), ss. 300–308.
 doi: 10.1515/ppb-2015-0036
- Nørholm Lundin, A. (2022). "Where is your fixed point?" Dealing with ambiguous freelance musician careers. *Cultural Trends*, 1-16.
 doi: 10.1080/09548963.2022.2075715
- Pickard, A. and Bailey, R. (2009). Crystallising Experiences among Young Elite Dancers. *Sport, Education and Society*, 14 (2), ss. 165–181.
 doi: 10.1080/13573320902809047
- Reid, A., Petocz, P. & Bennett, D. (2016). Is creative work sustainable? Understanding identity, motivation, and worth. *Australian Journal of Career Development*, 25(1), ss. 33–41. doi:10.1177/1038416216637089
- Reid, A., Rowley, J. & Bennett, D. (2019). From expert student to novice professional: higher education and sense of self in the creative and performing arts. *Music Education Research*, 21(4), ss. 399–413.
 doi: 10.1080/14613808.2019.1632279
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 55 (1), ss. 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Saco (u.å.). *Skådespelare*. <https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/skadespelare/>
 [2022-12-21]
- Seidman, I. (1998). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and Social Sciences*. 2 uppl., Teachers College Press.
- Svensk Scenkonst (2019). *Extern fakta om scenkonsten*.
<https://www.svenskscenkonst.se/scenkonsten/extern-fakta-om-scenkonsten/>
 [2022-12-21]
- Svenska Akademiens Ordböcker (2021). *Sök i tre ordböcker på en gång*.
<https://svenska.se/tre/?sok=prestation&pz=1> [2023-03-01]

- Szostak, M. & Sułkowski, Ł. (2021). Identity crisis of artists during the Covid-19 pandemic and shift towards entrepreneurship. *Entrepreneurial Business & Economics Review*, 9 (3), ss. 87–102. doi: 10.15678/EBER.2021.090306
- Tajfel, H. & Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. I Worchel, S. & Austin, W. G. (red.), *Psychology of intergroup relations* ss. 33-47.
- Taylor, D. M., Kruse, N. B., Nickel, B. J., Lee, B. B. & Bowen T. N. (2011). Adult Musicians' Experiences in a Homogeneous Ensemble Setting. *Contributions to Music Education*, 38 (1), ss. 11–26.
- Tjäder, P. A. (2011). *Larmar och gör sig till - perspektiv på scenkonst*.
<https://www.svenskscenkonst.se/media/1530/2011-larmar-och-goer-sig-till-perspektiv-paa-scenkonst.pdf> [2022-12-21]
- Turner, J. C. & Oakes, P. J. (1986). The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology*. 25, ss. 237-252.
doi: 10.1111/j.2044-8309.1986.tb00732.x
- Watt Boolsen, M (2014). *Kvalitativa analyser: Forskningsprocess, människa, samhälle*. Gleerups Utbildning AB.

Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

1. Hur gammal är du?
2. Vilken typ av scenkonst är det du utövar?
3. Har du ett arbete/annan sysselsättning utanför branschen?
 - 3a. Hur funkar det att kombinera med scenkonstarbetet?
4. Vad gör du på din fritid?

Det scenkonstnärliga yrket

5. Hur skulle du beskriva ditt arbete som musiker/musikalarist...?
6. Hur länge har du arbetat med det?
7. Hur länge brukar dina projekt pågå?
8. Hur ser en arbetsdag ut för dig?
9. Vilken utbildning har du relaterat till ditt yrke?
10. Hur ser arbetet ut under den tid du inte uppträder på scen?
11. Hur länge kan det dröja tills du får jobb igen?

Sociala situationer och motivation (Beskriva inre och yttre motivation)

12. Varför har du valt att arbeta som scenkonstnär?
13. Finns det sociala situationer (möten/situationer med andra människor) i ditt yrke som är jobbiga eller begränsar dig?
14. Vilka sociala situationer ser du fram emot i ditt arbete?
 - 14a. I vilka sociala situationer är det mest givande att träffa andra människor i ditt arbete?
15. Vad driver dig till att prestera bra?
 - 15a. I vilka sociala situationer upplever du bäst förutsättningar för att prestera bra?
 - 15b. Hur hanterar du motgångar?

Motivationens påverkan på den scenkonstnärliga identiteten

16. Vad tänker du när du får beröm eller erkännande?
 - 16a. Hur påverkar beröm din motivation att fortsätta prestera?
17. Vad tänker du när du får kritik?
 - 17a. Hur påverkar kritik din motivation till att fortsätta prestera?

18. Vad är det som kännetecknar dig som musiker/musikalartist?

18a. Är din beskrivning av dig själv något du även känner igen hos andra?

19. När du jämför dig med andra scenkonstnärer - vilka tankar uppstår då kring dig själv?

20. I vilka situationer känner du samhörighet med dina kollegor?

20a. När gör du inte det?

21. Hur upplever du det sociala stödet kring ditt scenkonstnärliga arbete från din omgivning (familj, vänner)?

Bilaga 2: Missivbrev

Jobbar du med scenkonst och vill delta i en socialpsykologisk studie om motivation och identitet?

Hej!

Vi heter Linde Schumann och Caroline Ljungberg och läser det socialpsykologiska kandidatprogrammet på Högskolan i Skövde. Vi har nu påbörjat vårt examensarbete som kommer pågå under vårterminen 2023, och söker därför personer som kan tänka sig att ställa upp på en intervju. Syftet med vår studie är att undersöka de sociala situationer som påverkar inre respektive yttre motivation hos konstnärer samt vilken påverkan dessa faktorer har på scenkonstnärens identitet.

Vi söker dig som:

- är yrkesverksam inom scenkonst som inkluderar musik, teater eller dans.
- har genomfört minst en ettårig utbildning inom ditt konstnärliga yrkesområde.
- har arbetat regelbundet inom branschen i minst ett år, på hel- eller deltid.

Vi kommer att genomföra intervjuer som ska ske digitalt via Zoom. Ljudet kommer att spelas in och därefter transkriberas och aidentifieras. Personuppgifter och känsliga uppgifter kommer att hanteras med största möjliga försiktighet och inte nämnas i studien. Intervjumaterialet kommer endast användas i studiens syfte och kommer inte utlämnas till utomstående. Det är alltid frivilligt att delta och du kommer att få godkänna ditt samtycke i muntlig form innan intervjun påbörjas. Du har alltid rätt att avbryta och dra tillbaka ditt samtycke under pågående studie utan att behöva motivera anledning.

- Intervjuerna kommer att pågå under vecka 8 och 9.
- Intervjun kommer ta mellan 45 och 60 minuter.
- Du behöver ha tillgång till Zoom, på dator eller telefon. (Vid behov kan vi hjälpa till med installation och användning av programmet.
- Det är bra om du befinner dig i en ostörd miljö under pågående intervju.

Är du intresserad av att ställa upp för en intervju eller vill veta mer?

Hör gärna av dig till oss senast den 17:e februari.

Linde Schumann: b20linsc@student.his.se

Caroline Ljungberg: b20carlj@student.his.se

Handledare Susanna Nordström: susanna.nordstrom@his.se