



Dansere og koreografers arbejdsvilkår i Danmark – er der behov for en ny model?

”At være danser/koreograf er et fantastisk erhverv - men hårdt: lav løn, usikker arbejdssituation og korte kontrakter. Det kan være svært at se i en statistik, men det er krævende fysisk og mentalt konstant at gå ind og ud af forskellige projekter, og derimellem at holde sig i form og søgende efter fremtidigt arbejde - som sjældent findes opslået.”

- Respondent i spørgeskemaundersøgelse

Udarbejdet af konsulent Sofie Mønster for Dansk Skuespillerforbund. 2013.



Rapport

1. Baggrunden og problemstillingen
2. Metode, afgrænsning af undersøgelsesområde og forbehold
3. Analyse af resultaterne
 - *Oplysninger om respondenternes baggrund*
 - *Træning*
 - *Sociale forhold*
 - *Arbejdsforhold*
 - *Opsamling og kommentarer fra de interviewede nøglepersoner*
4. Dagpengeregler og det problematiske i forhold til dansen
5. Perspektivering til de skandinaviske lande
 - *Sverige – en alliancemodel*
 - *Norge – en alliancemodel*
 - *Hvordan fungerer dansealliancerne?*
 - *Hvad siger danserne?*
6. En dansk alliancemodel?
 - *Fordele ved en alliancemodel i Danmark*
7. Konklusion
8. Referencer



1. Baggrunden og problemstillingen

Dansk Skuespillerforbund (DSF) oplever, at arbejdsvilkår, ansættelsesvilkår og den økonomiske situation for de professionelle dansere og koreografer i Danmark lider under meget usikre forhold.

En meget stor udfordring for det danske danse miljø er at kunne fastholde udøvende og skabende dansere i deres kunstfaglighed. Dette vanskeliggør, at man får det maksimale ud af den investering, staten har foretaget i uddannelsen af danserne og koreograferne og i det danske danse miljø.

Karen Vedel skriver i "Dokument om Dans", den første redegørelse om dans, i 2000: "For dansere, der gennemæssigt placerer sig inden for moderne eller ny dans, eksisterer der med andre ord i øjeblikket ingen muligheder for fastansættelse."¹ Siden 2000 har arbejdsmarkedet for danserne ikke ændret sig væsentligt. Da der pt. findes meget få fastansættelser for dansere udenfor Det Kgl. Teaters Ballet², betyder det, at danserne arbejder som freelancekunstnere med kortere eller længere ansættelser inden for deres kunstfaglige virke. Derudover supplerer mange med dagpenge og ansættelser, der er nærliggende danserens faglighed, som f.eks. pædagogisk aktivitet.

Inden for netop dansen er det utroligt vigtigt, at man som danser og koreograf dagligt kan vedligeholde sin krop og tekniske kunnen samt videreudvikle sig, da det er en helt grundlæggende forudsætning for at kunne opretholde en høj kvalitet i sin fysiske performance og dermed kunne leve af sin profession. I den nuværende arbejdsmarkedslovgivning og med de nuværende dagpengeregler bliver dette i høj grad vanskeliggjort.

Statens Kunstråds Scenekunststudvalg fremlagde i 2009 deres anbefalinger for scenedansen i Danmark. En af anbefalingerne var "Et nyt arbejdsmarked". Der efterlyses nye fleksible ansættelsesformer. Derudover understreges det at: "Der skal desuden justeres på mulighederne for understøttelse mellem jobs, hvor dansere er nødt til at træne kontinuerligt."³ Et sådant tiltag er endnu ikke etableret.

Noget af det, man kunne overveje er en virksomhedsmodel inspireret af de skandinaviske alliancemodeller. Her er det muligt at tilbyde dansere en ny type overenskomst og ansættelse, der er yderst smidig, tillader den enkelte danser at udvikle sig kunstnerisk og opretholde den daglige professionelle træning, der kræves af en danser, samtidig med at danserne tilbydes mere stabile og trygge arbejdsvilkår.

I denne rapport bliver nogle af udfordringerne på scenedansområdet arbejds marked ridset op, og løsningsforslag samt anbefalinger vil blive fremlagt.

¹ Dokument om Dans, 2000, s. 49

² Den Kgl. Ballet ansætter kun balletdansere, og er dermed ikke en mulig arbejdsplads for de moderne dansere.

³http://www.kunst.dk/fileadmin/user_upload/dokumenter/Scenekunst/dansekonference/KUNSTRAAD_Scenekunst_folder_171109.pdf



2. Metode, afgrænsning af undersøgelsesområde og forbehold

Da den første og sidste danseredegørelse, der systematisk undersøgte dansere og koreograferes arbejdsforhold, blev udarbejdet i 2000, er det væsentligt at få et overblik over arbejdsforholdene i dag, for på et kvalificeret grundlag at kunne skitsere nye arbejdsmarkedsmodeller for dansere, der tilgodeser branchens særlige vilkår i relation til særligt økonomiske og sociale forhold. Denne rapport sigter på at søge at skabe dette overblik.

Med henblik på at tilvejebringe de nødvendige oplysninger er der gennemført kvalitative interviews med danseforsker og formand for Statens Kunstfonds Film- og Scenekunstvalg Karen Vedel, leder af Skolen for Moderne Dans (SMD) Sheila de Val, specialist i muskuloskeletal fysioterapi og idræts fysioterapi John Verner, direktør for Dansehallerne Benedikte Paaske samt koordinatorene i Dansehallerne Susanne Pørksen og Hanne Svejsstrup. Derudover har der været løbende kontakt til leder af Dansalliansen i Sverige, Suzanna Carlsson, samt daglig leder for Skuespiller- og danseralliansen i Norge, Tone Øvrebo Johannessen.

Rapportens empiriske grundlag er frembragt ved en spørgeskemaundersøgelse blandt aktive udøvende og skabende dansere i Danmark. Dansernes arbejdsmarked, arbejdsforhold samt sociale og økonomiske situation er blevet undersøgt. Datamaterialet er indsamlet i perioden 10. juli-10. august 2012. I rapportteksten vil undersøgelsens resultater blive inddraget i oversigtsform.

Populationen udgøres af medlemmer, der er registrerede som dansere/koreografer i DSF. Dette betyder, at undersøgelsen bygger på respondenter, der kan opfylde DSFs medlemskrav, samt finder det vigtigt at være fagligt organiseret.

Undersøgelsen er udsendt til 165 respondenter. Efterfølgende er der fjernet to mulige respondenter efter tilbagemeldinger om udmeldelse og passivt medlemskab.

I Karen Vedels redegørelse formodes det, at der i Danmark i 2000 var en totalpopulation på 398 dansere, heraf var 207 personer organiseret i DSF i 2000/01, hvilket svarer til 52 pct. af den formodede totalpopulation af danserne.⁴ En lignende opgørelse er ikke tilgængelig for 2012, men det må formodes, at en væsentlig del af dansekunstnerne er organiseret i DSF.

I og med undersøgelsen tager afsæt i dansere/koreografer, der er organiseret i DSF, dækker den ikke hele dansemiljøet i Danmark. Men det er vurderingen, at populationen er repræsentativ for miljøet som helhed, da en væsentlig andel af de aktive dansere/koreografer i Danmark er organiseret i DSF.

Det skal dog bemærkes, at såvel leder af Skolen for Moderne Dans Sheila de Val som direktør for Dansehallerne Benedikte Paaske påpeger at andelen af unge dansere er meget lav i undersøgelsen. Der er søgt kompenseret herfor ved at inddrage indkomststatistik og undersøgelser fra Kulturministeriets og Statens Scenekunstscole rapporter om dimitterende fra de kunstneriske uddannelser, herunder SMD.

⁴ Dokument om Dans, 2000, s. 57



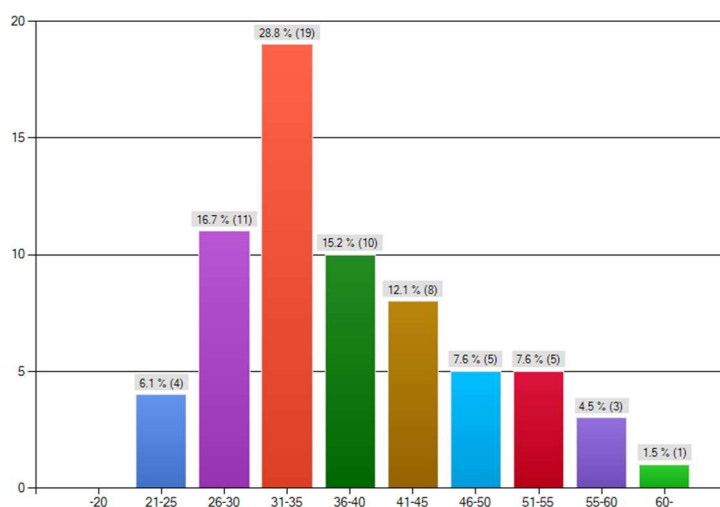
Af undersøgelsens 163 mulige respondenter har 70 personer besvaret spørgeskemaet. Til trods for at dette alene svarer til en svarprocent på 43 pct., vurderes omfanget af besvarelser alligevel at være tilstrækkeligt til, at der er substantielt grundlag for at sige noget indikativt om feltet⁵.

3. Analyse af resultaterne

Oplysninger om respondenternes baggrund

Kønsfordelingen af respondenterne viser en fordeling på 79 pct. kvinder og 21 pct. mænd. Den faktiske kønsfordeling blandt de udspurgte er 75 pct. kvinder og 25 pct. mænd.

Diagram 1. Andel dansere fordelt på alder



1/3 af respondenterne er over 40 år. 45,5 pct. er mellem 26 og 35 og udgør dermed den største gruppe af respondenter. Procentvis ligger dette lavere end den større undersøgelse af hele det moderne dansefelt fra 1999 hvor 57 pct. af danserne var mellem 25 og 35. DSFs medlemsoplysninger viser, at danser- og koreografmedlemmerne er endnu ældre med 48 pct. medlemmer over 40 år. Det kan tyde på at DSF's medlemmer i højere grad repræsenterer de ældre dansekunstnere end dansekunstnere generelt, og at der i undersøgelsen derfor er en underrepræsentation af de yngre dansere og koreografer, som det også blev påpeget af de interviewede nøglepersoner.

Den gennemsnitlige længde respondenterne har arbejdet professionelt som danser og/eller koreograf er 13,5 år. Den høje gennemsnitsalder og forholdsvis høje anciennitet i branchen indikerer, at respondenterne er en gruppe der klarer sig godt og har været i branchen i mange år, samt at besvarelserne primært er kommet fra den gruppe af dansere og koreografer, der har været i branchen igennem længere tid.

⁵ Til sammenligning bygger den svenske rapport "Frilansande dansares arbete och arbetsprocesser" på en undersøgelse med en svarprocent på 39 pct.

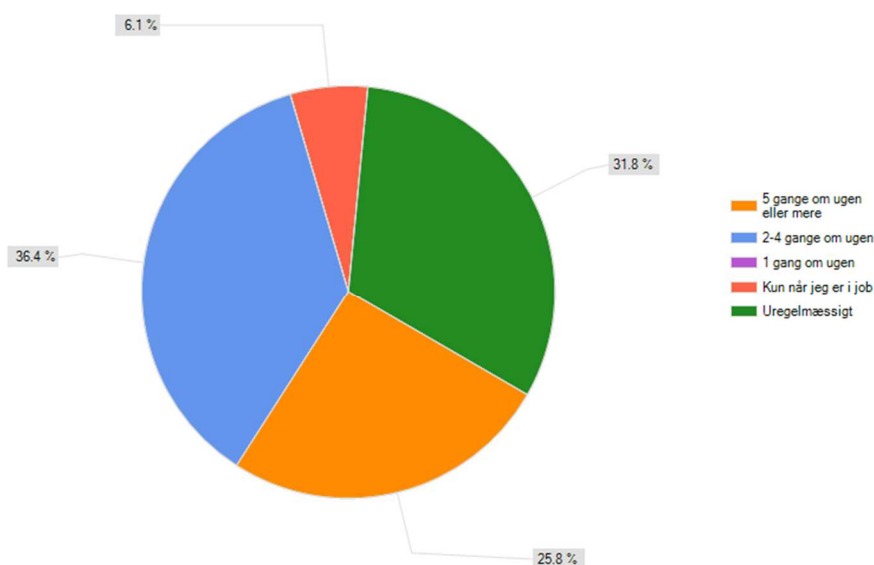


Uddannelse

35 pct. af respondenterne er uddannet fra SMD. I undersøgelsen fra 1999 var det kun 10 pct. af respondenterne. Samtidig er andelen af autodidakte i samme periode faldet fra 19 pct. i 1999 til 15 pct. i 2012. Denne udvikling er forventelig og kan ses som tegn på en øget institutionalisering af danse miljøet.

Træning

Diagram 2. Træningsfrekvens i relation til virket som danser og/eller koreograf



Der ses et stort udsving i dansernes træningsfrekvens. 62 pct. af respondenterne træner regelmæssigt over 2 gange om ugen. 32 pct. træner uregelmæssigt eller kun når de er i job, mens 6 pct. kun træner når de er i job.

Det er problematisk, at 1/3 af danserne træner uregelmæssigt, da en professionel dansekarriere ifølge alle interviewede ressourcepersoner indiskutabelt fordrer daglig professionel træning, hvis man ønsker dansere på et højt professionelt niveau.

Sociale forhold

Forældrestatus

1/3 af respondenterne har angivet at de har børn. Dette er en forøgelse i forhold til 1999 hvor 1/4 havde børn. Den forholdsvise høje gennemsnitsalder kan have indflydelse på dette tal. Flere angiver i et kommentarfelt om, hvor de ser sig selv i forhold til dansen om 5 år, at livet som freelancedanser er svært i kombination med børn. 30 pct. af respondenterne med børn har ikke afholdt barsel.



Pension

Kun 51 pct. af respondenterne har angivet, at de har en pensionsopsparing.

Arbejdsforhold

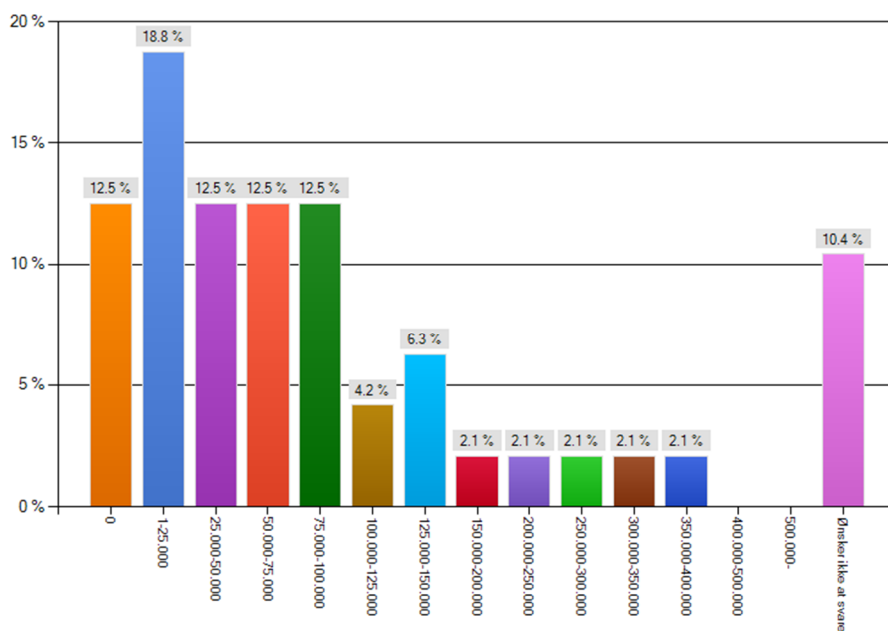
Dansernes ansættelsesforhold

80 pct. af respondenterne har arbejdet som dansere inden for de sidste 5 år. Af disse har 92 pct. ikke haft nogen fastansættelse.⁶ I 2011 havde 70,6 pct. af danserne ikke haft nogen overenskomstkontrakter⁷. 21,6 pct. af respondenterne havde kun haft 1 overenskomstkontrakt i 2011.

Projektansættelser præger i høj grad dansernes arbejdsvilkår. 96 pct. af danserne havde mellem 0 og 7 projektansættelser i løbet af 2011. 2/3 havde mellem 0 og 3 projektansættelser.

Til trods for den forholdsvis høje alder og en gennemsnitlig lang karriere inden for feltet, viser arbejdsmarkedet sig alligevel for dansernes vedkommende at bestå af projektansættelser. Der er en stor lighed mellem billedet af arbejdsmarkedet for dimittenderne fra SMD og for danserne, der er etablerede og udøver deres virke.

Diagram 3. Indtægten fra direkte kunstnerisk arbejde som danser i 2011 hos respondenter der har arbejdet som danser indenfor de seneste 5 år.



⁶ Fastansættelse var i undersøgelsen defineret ved min. 2 års sammenhængende arbejde (for både dansere og koreografer)

⁷ Overenskomstkontrakter defineres ved de overenskomster, der er lavet med Det Kgl. Teater, Det Fælles Forhandlingsudvalg, TIO samt Pantomimeteatret.



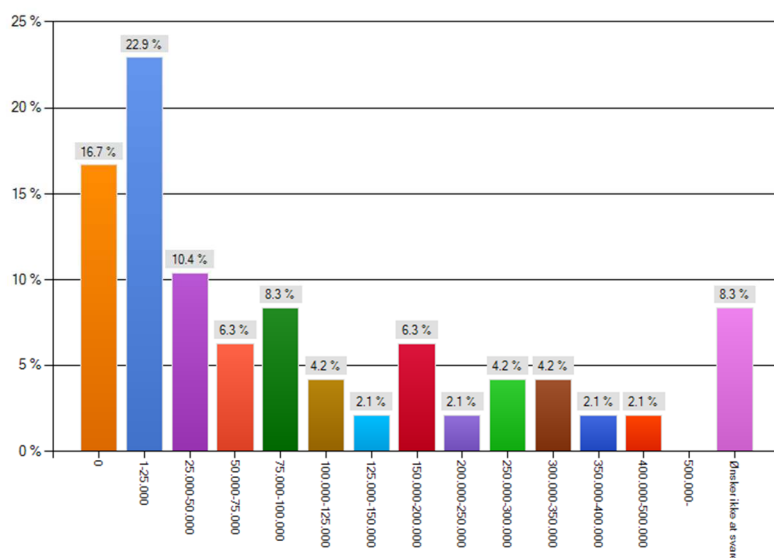
Som ovenstående søjlediagram viser, så har over 2/3 (68,8 pct.) af de adspurgte en indtægt på under 100.000 kr. for direkte kunstnerisk arbejde som dansere.⁸

78 pct. af danserne har det seneste år arbejdet ulønnet som danser. 57,5 pct. af danserne bruger 11-40 timer om måneden på ulønnet arbejde som danser. Hensigten med det ulønnede arbejde er for 84,6 pct. af respondenternes vedkommende at videreudvikle deres kunstneriske virke, mens 69,2 pct. angiver kropsvedligeholdelse og medvirken til at kunne give arbejde som danser senere som en del af hensigten.

Koreografernes ansættelsesforhold

78 pct. af respondenterne har arbejdet som koreografer inden for de sidste 5 år. Af disse har 84 pct. ikke haft nogen fastansættelse. Som hos danserne er koreografernes arbejdsmarked også præget af projektansættelser. 94 pct. har haft mellem 0 og 7 ansættelser i 2011.

Diagram 4. Indtægten fra direkte kunstnerisk arbejde som koreograf i 2011 hos respondenter der har arbejdet som koreograf inden for de seneste 5 år.



Som ovenstående søjlediagram viser, så har 40 pct. en indtægt under 25.000 kr. Næsten 2/3 (64,6 pct.) af de adspurgte har således en indtægt på under 100.000 kr. for direkte kunstnerisk arbejde som koreograf.

67 pct. af koreograferne har det seneste år arbejdet ulønnet som koreograf. 30 pct. svarer at de bruger over 41 timer om måneden på ulønnet arbejde som koreograf. Som hos danserne angiver størstedelen af koreograferne, 90,9 pct., videreudviklingen af deres kunstneriske virke som hensigten med deres ulønnede arbejde. Derudover angiver 81,1

⁸ Der skelnes mellem direkte kunstnerisk arbejde og danserrelateret arbejde der involverer danserens faglighed, som f.eks. undervisning i pilates m.m.



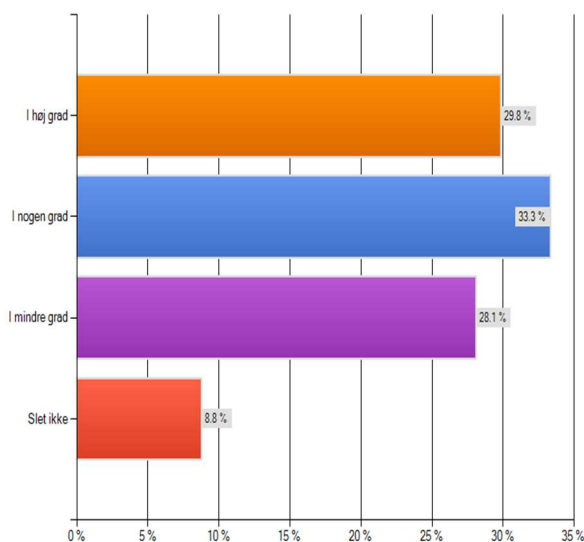
pct. research og medvirken til at kunne give arbejde som koreograf senere som en del af hensigten.

Når dansere/koreografer ikke har direkte kunstnerisk arbejde

En meget stor del af respondenterne har suppleret deres indtægt fra deres kunstneriske arbejde med indtægt fra andre kilder. 2/3 (66,7 pct.) angiver at de har haft indtjening ved siden af deres virke som danser og/eller koreograf i form af dagpenge. Over 2/3 (70 pct.) angiver, at de har haft indtægt via danserelateret arbejde. 1/3 (33,3 pct.) angiver, at de har haft andet ikke-danserelateret arbejde.

Tilknytningen til danse miljøet skabes i høj grad gennem de fællesskaber, der eksisterer i forbindelse med ansættelser og kunstnerisk arbejde.

Diagram 5. I hvilken grad føler du dig tilknyttet danse miljøet, når du ikke har kunstnerisk danse arbejde



Under 1/3 føler sig i høj grad tilknyttede danse miljøet når de ikke har kunstnerisk danse arbejde. Set i forhold til et arbejdsmarked hvor kortere projektansættelser er normen, virker dette tal meget højt.

Der er stor vilje og lyst til at blive i branchen. 47 pct. angiver at de regner med at blive branchen 11 år eller derover. Når det er sagt, er det værd at notere sig, at der blandt de, der har angivet noget i kommentarfeltet "Beskriv kort hvor du ser dig selv om 5 år i forhold til dansen" overvejende er fokus på, hvordan en karriere indenfor danse miljøet kan oprettholdes med indtægter, der kommer andre steder fra end direkte danserarbejde, f.eks. som koreograf, producent eller underviser. Mindre fokus på selv at danse er gennemgående i størstedelen af besvarelserne. Den store økonomiske usikkerhed er ligeledes en faktor, der fremhæves af flere respondenter, som en grund til at måtte finde andre indtægtsmuligheder.



Opsamling og kommentarer fra de interviewede nøglepersoner

Det kan umiddelbart konkluderes, at høj anciennitet inden for branchen ikke afspejles i fastansættelser eller høj løn. Indtægten forbundet med direkte kunstneriske arbejder er for størstedelen af både danseres og koreograferes vedkommende lav. 1/3 af respondenterne er således til stadighed nødsaget til at påtage sig arbejder uden for deres fagområde.

Til gengæld er det meget positivt, at over 2/3 har indtægt fra danserelateret arbejde som f.eks. underviser, producent og lign. Dette viser at danserne og koreograferne har en karriere der baserer sig på dans, men ikke nødvendigvis kun scenedans i den mest snævre betydning.

Resultaterne af undersøgelsen understøtter dermed den pointe, som både Hanne Svejstrup og Sheila de Val fremhæver, at der ikke er arbejdspladser nok med direkte kunstnerisk arbejde som danser. STS konkluderer i deres beskæftigelsesrapport ligeledes: "Den kvantitative beskæftigelsesrapport understøtter også, at danserne/koreograferne har det hårdt i Danmark. Det er svært at finde lønnede job."⁹

En meget stor andel af både koreografer og dansere arbejder ulønnet for at kunne vedblive med at virke i branchen. Begge grupper lægger stor vægt på videreudviklingen af det kunstneriske virke som en af grundene til det ulønnede arbejde. En uddybende kommentar til grunden til det ulønnede arbejde lyder: "Ufinansierede projekter, som kunstnerisk var interessante, eller som måske i fremtiden kunne generere lønnet arbejde."

Det fremhæves, at faciliteterne og de fysiske rammer skal være til stede, for at danserne kan vedligeholde deres kunstneriske virke, da professionel træning er helt essentiel. Dels skal danserne være i topform for at kunne formidle dansen på scenen, og dels skal der være mulighed for kontinuerligt at kunne deltage i en professionel dansetræning, da det er en central del af arbejdet med at holde sig skadesfri.

Den uregelmæssige træning er ifølge specialist i muskuloskeletal fysioterapi og idrætsfysioterapi, John Verner, ikke kompatibel med en professionel dansekarriere. Han undres over, at meget få dansere vedligeholder deres krop ved professionel dansetræning, men primært ved f.eks. pilates, yoga og svømning, der ikke er tilstrækkeligt til at vedligeholde en danserkrop.

"I et uregelmæssigt træningsmønster er det ikke muligt at opbygge og vedligeholde kroppen til et højere niveau, fordi kroppen taber for meget af den kvalitet, som er opnået. Det er som at starte forfra hver gang. Det gør danserne mere vulnerable overfor overbelastninger og skader."¹⁰

I undersøgelsen kommenterer en danser også den økonomiske del af problematikken: "I 2010 var jeg 100 pct. på sygedagpenge pga. en alvorlig arbejdsskade. Dårlige arbejdsforhold samt stress og manglende penge til behandling var årsagen til skaden. Det kostede kommunen 196.000 i sygedagpenge for én danser. 1 år."

⁹ http://www.teaterskolen.dk/fileadmin/publikationer/Kvalitativrapport2010_endelig.pdf s. 26

¹⁰ John Verner i mail til SLM, august 2012



I forhold til skadesforebyggelse og genoptræning kommenterer John Verner, at det idrætsmedicinske miljø i Danmark har en eliteorganisation (Team Danmark) med egne behandlerteams netop for at kunne diagnosticere og iværksætte behandlinger meget hurtigt. Det er nødvendigt med tidlige behandlingstiltag for at minimere konsekvenserne af eventuelle skader. Det er også meget ofte nødvendigt med professionel rådgivning, når genoptræningsforløb skal planlægges. Dette er stort set ikke eksisterende i det danske scenedansmiljø.¹¹ Det, der er en naturlig del af eliteidrætten, er helt fraværende i forhold til freelancedanserne til trods for den store lighed i kravet til den fysiske præstation.

Danserne er meget udsatte, da konsekvensen af skader er, at de bliver uarbejdsdygtige som dansere. Der er ingen alternative jobmuligheder, mens skaden heler. Der er generelt set færre småjob for danserne end for f.eks. skuespillere, påpeger repræsentanterne for Dansehallerne.

Karen Vedel fremhæver, at det er vigtigt for koreografernes udvikling, at de kan arbejde med dansere på et højt niveau, ligesom det er vigtigt for danserne at få danseopgaver, hvorigennem de kan udvikle sig. Dansere og koreografer er således indbyrdes afhængige.

Manglen på scenekunstnerisk rutine ses af alle interviewede som et stort problem. Repræsentanterne for Dansehallerne mener, at dette især gælder de yngre dansere. Her vil et særligt fokus på at få sceneerfaring hjælpe til at løfte det kunstneriske niveau, da mange i dag mangler den scenekunstneriske rutine.

Ønsket om og behovet for en større scenerutine står således i grel modsætning til de mange besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen, hvor respondenterne forudser deres egen fremtid bestående af en mindre grad af udøvet scenedans.

De væsentligste problematikker der er fremkommet i undersøgelsen eller som påpeges af de interviewede ressourcepersoner kan sammenfattes under 3 forskellige kategorier: Ansættelsesforhold, kunstnerisk udvikling og sociale forhold.

Ansættelsesforhold

- Korte freelanceansættelser.
- Mange forskellige arbejdsgivere.
- 1/3 er nødsaget til at tage arbejde uden for deres kunstfaglige område.
- En branche der er præget af meget ulønnet arbejde.
- Manglende sceneerfaring.
- Svært for danserne at holde sig opdateret med auditions i udlandet samtidig med deres arbejde som dansere. Manglende internationalt overblik for den enkelte.

Kunstnerisk udvikling

¹¹ Det er det eneste sted hvor dette eksisterer i det danske scenedansmiljø er ifølge John Verner på Skolen for Moderne Dans, hvor der i 11 år har været tilknyttet regelmæssig diagnosticering, behandlings- og vejledningsbistand.



- Negligeret af danseres faglige udvikling i forhold til kurser, tiltag mm.
- Ingen mulighed for dansere for at søge arbejdslegater.
- Træningsforholdene skal være gode for at kunne opretholde det kunstneriske niveau.
- Koreografer skal selv tage hånd om alt vedrørende deres produktioner fra ansøgninger til udbetalinger af lønninger og kunstnerisk produktion.¹²

Sociale forhold

- Børn er svært foreneligt med en fortsat karriere.
- Halvdelen af danserne har ingen pensionsopsparing.
- Stor sårbarhed ved sygdom og skader, da de allerede begrænsede jobmuligheder inden for både det direkte kunstneriske arbejde og andre jobs inden for dansernes fagområde reelt forsvinder ved skader.
- Manglende muligheder for fokuseret skades- og genoptræningsindsats, når uheldet er ude.
- Usikkerhed vedrørende hvor næste ansættelse skal komme fra.
- Kun 1/3 føler stor tilknytning til branchen, når de er uden direkte kunstneriske arbejde.

4. Dagpengeregler og det problematiske i forhold til dansen

Dagpengesystemet i Danmark er i høj grad tilpasset ordinære fastansættelser og ikke den arbejdsmæssige virkelighed, som dansere og koreografer befinder sig i. Som det fremgår af Dansk Skuespillerforbunds dagpengeundersøgelse fra 2011-2012, er der i scenekunstbranchen en høj andel – 91 pct. af undersøgelsens respondenter – der oplever, at beskæftigelsesystemet kun delvist, i lav grad eller i meget lav grad har indsiget i branchens vilkår.¹³

Dagpengeundersøgelsen viser de samme tendenser, som ses på det danske arbejdsmarked generelt, herunder høj startledighed for unge og mange korte ledighedsperioder for respondenterne i aldersgruppen 30-45 år.¹⁴ På scenekunstfeltet generelt viser undersøgelsen at "... respondenterne overordnet mener, at aktivering og jobtræning er spild af tid og føles irrelevant i forhold til at komme i arbejde inden for deres egen kunstneriske branche."¹⁵

Danserne har som faggruppe yderligere vanskeligheder i forhold til dagpengesystemet og aktivering. Når danserne kommer i aktivering har de sjældent mulighed for at deltage i de

¹² Der er intet produktionsapparat til at tage hånd om koreograferne, heller ikke efter en bevilling til en forestilling. Koreograferne står således alene med deres produktioner i modsætning til, hvis de blev ansat på et etableret teater.

¹³ Mødet med dagpengesystemet, 2012, s. 15

¹⁴ Mødet med dagpengesystemet, 2012, s. 7

¹⁵ Mødet med dagpengesystemet, 2012, s. 20



daglige professionelle træningstilbud, der udelukkende udbydes om morgenen af Dansehallerne i København og af Danseværket i Århus¹⁶. Det er problematisk, da det som tidligere påpeget er helt essentielt for danserne at vedligeholde deres fysik for at undgå skader og være klar til at kunne påtage sig et job som danser.

Et andet problematisk forhold er, at en danser i aktivering, der får tilbudt en ansættelse på under 5 ugers varighed ikke må afbryde aktiveringen for at tage dette job. Da branchen næsten udelukkende baserer sig på kortere projektansættelser, kan dette betyde, at dansere må sige nej til et reelt job som danser pga. de nuværende dagpengeregler.

Den ændring af arbejdsmarkedet for scenedansen, der blev anbefalet af Statens Kunstråds Scenekunstudvalg i 2009, er i dag endnu mere presserende end nogensinde før.

5. Perspektivering til de skandinaviske lande

Ledighedssystemerne i Danmark, Norge og Sverige er på mange måder sammenlignelige. I forhold til dansernes arbejdsvilkår og sociale situation findes der mange lighedspunkter mellem de tre lande. Langt hovedparten af danserne arbejder som freelancere, agerer på et arbejdsmarked, der præges af korte ansættelser, samt oppebærer en ustabil og forholdsvis lav indtægt for deres kunstneriske arbejde. Danserne er derfor ofte afhængige af et dagpengesystem, der ikke umiddelbart er tilpasset kunstnernes arbejdsmarked.¹⁷

Ifølge danseforsker Karen Vedel er institutionaliseringen i Norden inden for dansefeltet præget af, at landene inspireres af hinanden og kopierer hinandens infrastruktur dog med lokale tilpasninger.

Det er derfor oplagt at se på, hvordan nogle af problematikkerne i forhold til freelance-dansernes sociale og arbejdsmæssige vilkår og forhold er søgt forbedret i henholdsvis Sverige og Norge.

Sverige – en alliancemodel

I Sverige oprettede man i 1999 "Teateralliansen". Initiativtagerne til alliancen havde grundtanken at midlerne, der allerede gik til dagpenge fra Arbejdsmarknadsdepartementet, kunne overføres til Kulturdepartementet, der derved kunne finansiere alliancen. Kulturrådet og Kulturdepartementet var positivt indstillede over for idéen. Den svenske arbejdsminister var også positiv i forhold til alliancen, da den kunne gennemføres uden at lave reformer på hele dagpengeområdet.

Arbejdsmarknadsdepartementet anså alliancen som et pilotprojekt, for en forholdsvis lille og afgrænset faggruppe, hvor man kunne teste, hvordan en ordning for freelancere kunne udvikles i fremtiden. Arbejdsmarknadsdepartementet overførte midler fra deres budget til Kulturdepartementet, og Teateralliansen blev oprettet som et 2-årigt pilotprojekt. Fra og med det 3. år blev Teateralliansen gjort permanent.

Dansalliansen

Efter den store succes med Teateralliansen besluttede man i 2006 at oprette en tilsvarende alliance for dansere: Dansalliansen

¹⁶ I Århus udbydes der pt. professionel træning 2 gange om ugen

¹⁷ Mødet med dagpengesystemet, 2012, s. 3



”Dansalliansen är en arbetsmarknads- och kulturpolitisk reform och har som huvuduppgift att erbjuda grundanställning till frilansande dansare. I verksamheten ingår även att stödja det fria dansområdet genom kompetensutveckling, kontaktförmedlande insatser och samarbeten med andra aktörer inom dansområdet. Dansalliansen bedrivs i bolagsform och finansieras med statligt anslag via Statens kulturråd.”¹⁸

Hovedformålene med Dansalliansen er:

1. att erbjuda social och ekonomisk grundtrygghet till en stor del av frilansande dansare,
2. att bedriva artistförmedling och främja arbetstillfällen,
3. att ombesörja kontinuerlig kompetensutveckling,
4. att ge stöd och råd vid karriärväxling, samt
5. att allmänt stödja det fria dansområdets utveckling.¹⁹

Alliancerne er kontinuerligt blevet evalueret. Fra statsligt hold, alliancerne selv samt de ansatte udøvende kunstnere udtrykkes der meget gode erfaringer med alliancerne. Det fremhæves, at man som følge af oprettelsen af Dansalliansen har fået en mere professionaliseret branche gennem definerede kontrakter og løn, har skabt mindre social ulighed i forhold til andre faggrupper samt effektiviseret formidlingen af kunstnerne til eventuelle arbejdsgivere. Derudover er der etableret et solidt tilbud inden for kompetenceudviklings tiltag og dansernes incitament for at fortsætte deres dansefaglige kunstneriske karriere er blevet styrket.²⁰

Den svenske Dansallians har pr. august 2012 53 dansere ansat.

Norge – en alliancemodel

I Norge blev der i 2009 udarbejdet en større rapport, der undersøgte mulighederne for oprettelse af en skuespiller- og dansealliance i Norge, baseret på de svenske erfaringer. Med afsæt i rapportens konklusioner blev det fra statsligt hold besluttet, at etablere et pilotprojekt i Norge. Der er p.t. afsat 3 mio. NKR på det norske statsbudget til opstart af en samlet ”Skuespiller- og danseralliance” i Norge.²¹

Den begrænsede økonomiske støtte har betydet at Skuespiller- og danseralliansen i første omgang alene har mulighed for at ansætte 10 dansere og 10 skuespillere. Dette er markant lavere end det oprindeligt var tiltænkt, hvor en opstart skulle omfatte ansættelse af 30 dansere og 60 skuespillere. Dernæst skulle ordningen udvides over de første 3 år, så ansættelserne blev øget til 60 dansere og 120 skuespillere. Skuespiller- og danseralliansens målsætning er fortsat, at pilotprojektet skal føre til en vedvarende ordning med flere kunstnere ansat.

Hvordan fungerer dansealliancerne?

¹⁸ <http://dansalliansen.se/>

¹⁹ <http://dansalliansen.se/Detta-ar-Dansalliansen/>

²⁰ Utredning om opprettelse av en skuespiller- og en danseralliance i Norge etter svensk modell, s.6

²¹ <http://norskedansetekunstnere.no/?p=1177>



Den svenske og norske alliancemodel beskrives som en 3. ansættelsesform, der hverken er fastansættelse eller freelance, men hvor freelance-scenekunstnere er ansatte. Alliancerne udbetaler løn til kunstnerne i de perioder, hvor de ikke har arbejde. Derudover får de ansatte pension, kan være sygemeldte og kan holde barselsorlov. Det sikrer danserne en mere stabil indtjening og dermed en mere tryk og en bedre økonomisk og social situation. Derudover tilbyder alliancepartnerne arbejdsformidling og kompetenceudvikling. Alliancerne virker således på flere forskellige planer.

Løn

Lønniveauet i den svenske Dansalliansen følger en aldersreguleret lønmodel, der spænder fra 19.436 SEK for dansere under 30 til 21.083 SEK for dansere over 50 år. Denne løn ligger over dagpengeniveauet, men under de statslige støttede scenekunstinstitutioners løn. I Dansalliansen ligger lønomkostningerne årligt på 170.000 SEK pr danser.²² Sidste år udgjorde lønomkostningerne til danserne 73 pct. af Dansalliansens samlede budget.

Ansættelseskrav

Grundkravet for at få ansættelse i den svenske Dansallianse er, at danseren i løbet af de sidste 8 år som minimum skal have haft 24 måneders arbejde ved offentligt støttede institutioner, grupper eller koreografer. Derudover skal danseren have arbejdet som freelance-danser i minimum 6,7 måneder²³ i løbet af de sidste 2 år. Offentligt støttet arbejde i udlandet kan indgå i beregningen af arbejdstid, dog kan det maksimalt udgøre 50 pct. af den totale arbejdstid.

Ved ansættelsen bliver der ikke lavet en kunstnerisk vurdering af den enkelte danser, men ansættelsen tilbydes de dansere, der har haft mest arbejdstid som danser i løbet af de sidste 8 år.

I Norge er det heller ikke en kunstnerisk vurdering, der ligger til grund for ansættelse. Til forskel fra Sverige forudsættes det, at ansøgere til alliancen ikke må have haft en gennemsnitlig bruttoindtægt på over 455.476 NKR de sidste 3 år. Derudover skal danseransøgere have arbejdet som dansere i minimum 6 år, samt kunne dokumentere sammenlagt minimum 2 år prøve- og spilletid som danser på professionelt niveau. Inden for de seneste 2 år skal ansøgere have haft minimum 8 måneders ansættelse.

De svenske og norske ansættelseskrav indikerer tydeligt, at ønsket primært har været at koncentrere sig om de etablerede kunstnere. Det er vigtigt at understrege, at alliancepartnerne i Sverige og Norge er rettet mod de kunstnere, der allerede arbejder meget og er etableret inden for deres felt, men som stadig kæmper med meget svære vilkår. Det er således ikke en understøttelse af kunstnere, der ikke har formået at etablere sig, og som af den grund har mange dagpengeperioder. Det er en støtte til de kunstnere der har vist, at de kan klare sig.

Tidskonto

²² Verksamheten vid scenkonstallianserna – En utvärdering, 2012, s. 43

²³ Før 2009 var kravet 8 måneder, men det viste sig for restriktivt, og blev revideret til 8 måneder af 25 ansættelsesdage, hvilket i praksis indebar en sænkelse fra en ansættelsestid på 8 måneder til de nuværende 6,7 måneder.



I både Norge og Sverige opererer man med et system kaldet tidskonto. Dette indebærer, at en danser ansættes for en bestemt periode - f.eks. 2 år. Ved en ansættelse som danser uden for alliancen søger danseren orlov i den givne periode.

I Sverige fungerer ordningen således, at perioder med arbejde efterfølgende lægges til tidskontoen, mens perioder med løn fra alliancen trækkes fra tidskontoen. Har en danser haft arbejde hos en koreograf i 5 måneder, hvor vedkommende har haft orlov fra alliancen, og derudover haft løn fra alliancen i de resterende 7 måneder af året, vil der blive lagt 5 måneder til tidskontoen og trukket 7 måneder fra. Resultatet bliver at danseren alt i alt har mistet 2 måneder på sin tidskonto i det pågældende år. Man skal som danser have minimum 8 måneders orlov i løbet af hver 2 års periode.

Målet er, at danserne skal arbejde som dansere. Både ansættelseskriterierne og tidskontoen ansporer den enkelte danser til at få så meget arbejde som muligt. Det er ved at arbejde som danser, at danserne udvikler sig og bliver bedre.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er også en del af begge alliancers virke. I Sverige arrangerer alliancen ca. 20 kursusuger om året. Kurserne spænder bredt fra teknikkurser og master-classes til møder med koreografer og dramaturgiworkshops som nogle af eksemplerne. Helt konkret hæver man dansernes faglige og tekniske niveau gennem kurserne. Derudover etableres nye kontakter og netværksdannelse, gennem det fællesskab der opstår.

Kursusvirksomheden kommer ikke kun alliancens ansatte til gode, da alle freelancedansere kan søge om plads på kurserne, såfremt de ikke alle besættes af alliancens ansatte. Kurserne er altid gratis for de deltagende kunstnere.²⁴ Sidste år udgjorde kompetenceudvikling 7 pct. af den svenske Dansallianses samlede budget.

Arbejdsformidling

Det tredje ben i alliancmodellen er en arbejdsformidlende virksomhed. Her matches arbejdsgivere med relevante arbejdstagere. I Sverige har hver danser en profil på dansalliansens hjemmeside, og er dermed søgbar for en arbejdsgiver. Den store dansefaglige indsigt, administrationen besidder i forhold til de forskellige danseres kompetencer og arbejde, medvirker til en effektiv kobling af arbejdsgiverne og danserne. Dansalliansen videreformidler også information om auditions og arrangerer platforme til møder mellem koreografer og dansere igennem tiltaget "Projekt Audition".

Hvad siger danserne?

Ifølge danserne, der er ansat i den svenske dansallianse, er det trygheden ved en fast indkomst samt at undgå den konstante bekymring om, hvorfra næste løn skal komme, der er det primære incitament for, at de søger ansættelse i Dansalliansen. Derudover fremhæves det, som det også er tilfældet i Danmark, at dagpengesystemet i kun ringe grad kan imødekomme de udfordringer, danserne står overfor i perioder uden ansættelse.

²⁴ <http://dansalliansen.se/kompetensutveckling/>



Af de svenske danseres erfaringer med alliancen fremhæves:

- Alliancen kan tilbyde en fast månedsløn – noget der er helt usædvanligt for en professionel danser.
- De ansatte i Dansalliansen vurderer, at de allerede arbejdede meget før de blev ansat i alliancen, da de ellers ikke ville kunne opnå ansættelse i alliancen.
- Alliancen kunne fokusere mere på dansekunstnere bredt – ikke bare dansere.
- Alliancens kompetenceudviklingstiltag, især tiltag der fokuserer på efteruddannelse, opleves som virkelig gode.
- Trygheden, som alliancen giver, fører til højere kunstnerisk kvalitet.
- Faste arbejdsforhold fører til en øget produktivitet som danser, og i tillæg ro til at koncentrere sig om det projekt, man er ansat på uden samtidigt at skulle tænke på at finde nye projekter.
- Alliancen opfattes mere som et netværk end som en formidler af arbejde, fordi de ansatte bliver stimuleret til altid at være klar til nye opgaver.
- Dansealliancen har et godt ry, også blandt dansere der ikke er ansatte, ikke mindst i lyset af de muligheder, der tilbydes.²⁵

6. En dansk alliancemodel?

Det kunne for at bedre vilkårene for danske dansere være hensigtsmæssigt at etablere en struktur, der kan forbedre leve- og arbejdsvilkår for dansere og koreografer, da faggruppen er ganske sårbar og udsat. En struktur som den norske og svenske kunne i den forbindelse overvejes. Her styrkes scenedansområdet igennem tre hovedfokusområder: Faste arbejdsforhold, kunstnerisk arbejdsformidling samt kompetence- og karriereudvikling.

Såfremt der skulle etableres en dansk alliancemodel lig Norge og Sverige, så vil denne, til trods for mange ligheder imellem de skandinaviske danse miljøer, skulle tilpasses nøje til danske forhold. Det skyldes bl.a., at der er forskel på infrastrukturen for scenedansen i de tre lande, men også grundet forskelle i total populationen af dansekunstnere og forskelle i opbygningen af arbejdsmarkedssystemet.

Ansættelseskriterier

Ansættelseskravene fra Sverige ville ifølge alle interviewede ressourcepersoner være for stramme i forhold til det danske freelancemiljø. En større undersøgelse af freelancedansernes reelle arbejdstid med løn ville kunne danne grundlag for alternative ansættelseskriterier.

I forhold til ansættelseskriterier kan det være vigtigt at se nærmere på det danske danse miljøes sammensætning, da en tendens i miljøet viser sig at være, at det primært er de yngre dansere, der har meget svært ved at etablere sig. En todeling af ansættelseskriterierne kunne derfor være en mulighed. Én rettet imod yngre dansere med et par års erfa-

²⁵ Utredning om opprettelse av en skuespiller- og en danserallianse i Norge etter svensk modell, s. 35



ring, der trods talent og arbejde oplever stor startledighed, og én rettet imod aldersgruppen 30+, som har formået at etablere sig, men stadig grundet arbejdsmarkedets struktur har mange kortere ledighedsperioder.

Hvor der i Sverige udelukkende ansættes dansere, vil det være hensigtsmæssigt i Danmark at se bredere på dansekunstnere og f.eks. også inddrage koreografer.

Dels er der en indbyrdes afhængighed imellem de, der skaber koreografi, og de der udfører den. Det vil være optimalt at styrke begge dele, da en kvalitativ niveauforøgelse i den ene gruppe vil være svær at udnytte uden en tilsvarende kvalitativ niveauforøgelse i den anden.

Skellet imellem koreografer og dansere i Danmark er knap så skarpt som i Sverige, og der er en tendens til, at begreberne flyder mere og mere sammen. Derudover bruger mange dansere ifølge Sheila de Val undervisning som en del af formidlingen af deres kunst og holder sig derfor heller ikke inden for en stram definition af udelukkende at være danser.

Arbejdsformidling

Relevant kunstnerisk arbejdsformidling kan højst sandsynligt bidrage til at skaffe flere dansere arbejde både i Danmark og i udlandet.

Dansk Skuespillerforbunds danseudvalg har tre gange afholdt arrangementet "Showcase-møder" mellem koreografer og dansere. Internationale koreografer er blevet hentet til Danmark, og danske såvel som udenlandske dansere og koreografer har kunnet præsentere sig for hinanden mhp. eventuelt videre samarbejde. Opbakningen har været stor og arrangementerne succesfulde.

Der er således allerede en model i det danske miljø, der kunne arbejdes videre med i en dansk kunstnerisk arbejdsformidlingskontekst. Ved at fortsætte med at invitere koreografer til Danmark til auditions/møder her i landet, styrker man ligeledes internationaliseringen og optimerer dansernes chancer for at få den sceneerfaring i udlandet, som det har vist sig vanskelig at opnå udelukkende i Danmark. Initiativet vil ikke kun komme dansere i en alliance til gode, men hele scenedansmiljøet.

En mulighed, der ligger i forlængelse heraf, kunne være at lave agentvirksomhed for de ansatte. Projektcenteret i Dansehallerne bliver i dag jævnligt kontaktet af firmaer og eventmagere, der f.eks. søger mindre performances til et arrangement. Projektcenteret henviser størstedelen til Dansk Danseteater, da de p.t. stort set er det eneste moderne kompagni, der kan varetage en sådan opgave, idet de har sæsonansatte dansere. Ansatte i en dansealliance kunne ved deres kontinuerlige ansættelse i en alliance, opbygge et mindre repertoire, der ville betyde, at de også kunne påtage sig sådanne typer af opgaver. Diversiteten af den scenedans, der bliver præsenteret, vil dermed blive styrket.

Det vil være hensigtsmæssigt at udvide kompetenceudviklingen til også at omfatte karriereudvikling indenfor scenedansen. I Danmark er der pt. ingen karriererådgivning for dansere. Flere af de interviewede ressourcepersoner påpeger, at den personlige coaching af dansere efter endt uddannelse eller ved skift til nye veje i en eksisterende karriere helt mangler.



Dansernes sårbare position som freelancere, og dermed enkeltstående kunstnere uden direkte tilknytning til et kompagni eller et sted, gør karrierevejledning endnu mere vigtig. Der er behov for et sted, hvor danserne kan få råd og vejledning i forhold til, hvordan de skal træne frem imod en konkret audition, konkret coaching i forbindelse med studiearbejde og oplysning om projekter og kompagnier i udlandet.

Dette kræver en dansefaglig meget kompetent person, der både har et stort internationalt kendskab til scenedansmiljøet samt kan vejlede i arbejdet med det fysiske i studiet, og det er derfor ikke en opgave, som jobcentret, a-kassen eller en almindelig 2. aktør kan varetage tilfredsstillende.

Derudover vil det være formålstjenligt at undersøge i det bredere scenedansfelt, hvilken form for vejledning, kompetence og karriereudvikling, kunstnerne selv efterspørger.

Fordele ved en alliancemodel i Danmark

En alliancemodel kunne minimere eller helt fjerne mange af de store udfordringer, der findes på arbejdsmarkedet på scenedansområdet.

Fordele ved en alliancemodel:

- Det faste ansættelsesforhold har som en hovedhensigt at professionalisere og kvalitetsudvikle udøverne, idet kunstnerne kan fokusere på dansen.
- Ved en oprettelse af en dansealliance kan man forbedre vilkårene for danse-kunstnere, uden at man behøver at ændre lovgrundlag i væsentlig grad.
- Større tryghed for danserne, der bliver sikret bedre sociale forhold ved løn under sygdom, barsel og pension.
- En fast arbejdsplads for danserne, der vil give et arbejdsfællesskab med andre dansere samt kunne hjælpe til at udbygge dansernes netværk.
- Medvirke til at øge tilknytningen til dansemiljøet i perioderne, hvor danseren ikke har direkte kunstnerisk arbejde som danser.
- Mulighed for daglig professionel træning, med mange positive effekter:
 - danserne vil kunne opretholde deres fysik og videreudvikle deres kunstneriske virke.
 - kontinuerlig træning vil med stor sandsynlighed medføre færre skader og dermed færre sygemeldinger.
 - forlængelse af karrieremulighederne som danser.
 - højere kunstnerisk niveau pga. bedre tekniske færdigheder.
- Karriere- og kompetenceudvikling vil rette op på den negligeret af dansernes kunstfaglighed, der nu eksisterer.
- En specialiseret, kompetent, målrettet og effektiv arbejdsformidling til dansere, som hverken jobcenter, a-kasse eller 2. aktører kan tilbyde.
- En arbejdsformidling der kan medvirke til at finde udenlandske auditions og job, der matcher danske danseres profil. Dette vil medvirke til at give dansere den scenekunstneriske rutine, som i dag mangler samt give et øget fokus på internationaliseringen.
- Nytteløs og omkostningsfuld aktivering af danserne undgås.



7. Konklusion

Hvis man ønsker et professionelt scenedansmiljø i Danmark med forestillinger af høj kunstnerisk kvalitet, er det nødvendigt at tage hånd om det grundmateriale, der gennem mange års udvikling er fremkommet i Danmark; danske dansere og koreografer.

Som situationen ser ud i dag, er mange periodevist afhængige af dagpenge. Med de seneste års stramninger af dagpengereglerne er der stor risiko for at en markant del af danserne og koreograferne bliver nødsaget til at minimere eller i værste fald helt opgive deres danserkarriere, til trods for at der ses et stort ønske om at forblive i branchen. Dermed får man ikke maksimalt ud af de penge, som staten har investeret i både uddannelsen af danserne samt i danse miljøet.

Med en alliancemodel i stil med den norske og svenske model vil danserne lettere kunne fastholde deres kunstneriske virke som dansere. De vil blive stimuleret til at søge danserjob, kunne arbejde fokuseret på det projekt, de er ansat på, uden tanke for, hvor næste ansættelse skal komme fra i eller uden for deres fag. Skader vil i større omfang kunne undgås, og der vil hurtigt kunne blive taget hånd om en eventuel begyndende skade.

Der findes i dag en diskrepans mellem strukturen på kunstnernes arbejdsmarked og dagpengesystemet. Systemet er rettet mod faste fuldtidsansættelser som reelt ikke ses for dansere og koreografer.

Statens Kunstråds Scenekunstudvalg anbefalede allerede i 2009 et nyt arbejdsmarked for dansk scenedans. I denne rapport er nogle af de væsentligste problemstillinger i forhold til arbejdsmarkedet for freelancedanse kunstnerne blevet undersøgt og ridset op. Både Scenekunstudvalgets rapport og nærværende undersøgelse påpeger nogle strukturmæssige problemer på dansens arbejdsmarked.

Herunder følger konkrete anbefalinger til en videre proces for at skabe et nyt arbejdsmarked for dansk scenedans.

Anbefalinger til at komme videre

- En større undersøgelse af det danske freelance danse miljø med det formål at afdekke området mere dybdegående med henblik på at kunne fastsætte ansættelses kriterier og udarbejde en konkret model til styrkelse af danse miljøet.
- Pilotprojekt hvor der indgås en aftale mellem beskæftigelsesministeriet, kulturministeriet og de relevante a-kasser om at overføre midler til oprettelse af en dansk danse alliance.
- Oprettelse af en organisation der har tre hovedfokusområder: Ansættelse af freelance dansere i de perioder, de ikke har arbejde som dansere, arbejdsformidlende agentvirksomhed samt kompetence- og karriereudvikling.
- En alliancemodel der kan inkludere kunstnernes virke inden for både scenedans, koreografi og formidling/undervisning.



8. Referencer

Dansalliansen: "Frilansande dansares arbete och arbetsprocesser", 2009

Dansk Skuespillerforbund: "MØDET MED DAGPENGESYSTEMET - En undersøgelse blandt medlemmer af Dansk Skuespillerforbund", marts 2012

Karen Vedel (red.): "Dance and the Formation of Norden", 2011

Karen Vedel: "Dokument om dans – den første danseredegørelse", 2001

Kulturudvalget: "Verksamheten vid scenkonstallianserna – En utvärdering", marts 2012

Norsk Skuespillerforbund og Norske Dansekunstnere: "Utredning om opprettelse av en skuespiller- og en danserallianse i Norge etter svensk modell", marts 2009

Statens Kunstråds Scenekunststudvalg, "Dansevision", 2009

Websider

<http://dansalliansen.se/>

<http://dansalliansen.se/kompetensutveckling/>

<http://dansalliansen.se/Detta-ar-Dansalliansen/>

http://www.kunst.dk/fileadmin/user_upload/dokumenter/Scenekunst/dansekonference/KUNSTRAAD_Scenekunst_folder_171109.pdf

<http://norskedansekunstnere.no/?p=1177>

<http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1440>

<http://www.teaterskolen.dk/fileadmin/publikationer/Besk%C3%A6ftigelsesrapport%202011.pdf>

http://www.teaterskolen.dk/fileadmin/publikationer/Kvalitativrapport2010_endelig.pdf