

"Let's crunch it out"

- En Kvalitativ Undersøgelse af Animatorers Prekære Arbejdsvilkår



Jonathan Bruhn Bak &
Fillip Wiben Pedersen
Vejleder: Anders Petersen
10. semester sociologi kandidat
Aalborg Universitet
03/09-2018
Antal anslag: 219.986

Indhold

Indledning.....	6
Prekarisering i Danmark.....	6
Prekariatet/prekarisering.....	8
Prekarisering og animationsbranchen	9
Hvad er Animation?	9
Animationsproduktion	10
Animationsbranchen	11
Konflikter i animationsindustrien.....	11
Statistik om arbejdsvilkår.....	15
Tilbage til Danmark - Fagorganisering	17
Oxford Researchs 'Analyse af kapaciteten i den digitale visuelle industri'.....	19
Problemformulering	21
Teori og andre eksisterende artikler	21
Kunstnere og kreativ arbejderses arbejdsliv	22
Zygmunt Bauman	27
Arbejdsetik	27
Forbrugersamfundet	28
Arbejdsæstetik	30
Fattige	31
Opsummering af Bauman i kontekst til animationsarbejde	33
Faglig organisering og atypiske ansættelser.....	34
Den danske model.....	36
Atypiske ansættelsesforhold.....	38
Metode og design.....	38
Adaptiv teori og orienterende begreber.....	38
Orienterende begreber	41
Hermeneutisk cirkel	44
Case design.....	44
Empiriindsamling og -tilgang	45
Adgang til feltet og gatekeepers.....	45
Semistrukturerede interviews.....	45
Forskningsinterviews	46

Enkelt- og gruppeinterviews.....	47
Interviewerrolle	48
Reliabilitet	49
Interviews	49
Første interviewrunde	50
Anden interviewrunde	50
Præsentation af informanter	51
Første runde.....	51
Anden runde	52
Bemærkninger	53
Analyse	53
Arbejdsvilkår.....	54
Løn og ressourcer	54
Overarbejde - Crunch.....	57
Uforudsigelig, usikker og prekær	59
Korte jobs	61
Heteronomi vs autonomi, fleksibilitet og håndværk vs kunst.....	62
Ikke let at sige fra	64
Arbejdskultur	66
Sådan er det bare.....	66
‘The struggling artist’	70
“We are like a family” og crunch kultur	71
Strukturelle problemer i branchen, og ændring af arbejdskulturen	74
Kommunikation og organisering/managing	79
Organisering af arbejde.....	79
En ny branche	82
Kreativt arbejde.....	83
‘Fritid’	83
Anerkendelse af animationsbranchen	84
Faglig organisering i animationsbranchen	87
Fagforeninger og animatorer.....	87
Hvad gavner en fagforening?	93
Identitet og passion som drivkraft.....	94

Afrundende analyse	98
Konklusion	103
Litteraturliste	105

Abstract

The objective and aim of this study is to better understand the working conditions of animation workers, in the animation industry through an empirical study using research interviews and the adaptive methodology. The basis and predetermined notions that the empirical approach has been built upon, has been based on previous theories on precarious work, work ethics, elements of creative work, the "Danish work model", and how unions, or rather, the lack of unions influence working conditions.

Our findings are that the animation industry is vastly complex, and by working in this industry, there exists a large variation of linked intricate issues, which complicate the possibility for animators to change the standards of their working conditions.

Despite animation being a highly specialized job, it isn't very well payed, considering the large amounts of unpaid overtime animators are expected to do. But our informants do believe the money is there, just unfairly and exclusively distributed in the higher layers of the industry.

The overtime phenomenon, 'crunch time', is complicated by the culture that exists when working in animation, the normalized high expectations, that one should willingly do overtime, since the job is not expected to just be another job, but also a passion, and your co-workers not just to be co-workers, but a 'family' that needs you. Most jobs in the industry are temporary project-based positions, meaning employment time is short, animators have many different jobs in short periods of time, and there's a requirement for high mobility, which causes the lack of stability.

Crunch time also occurs due to poor production managing; and the management rarely gets enough resources, since most animation productions are undercutting their budgets to get the client. Undercutting is also happening due to lack of acknowledgement outside the animation industry of how high the workload is to produce animation. This is further complicated by the assumption animators should be willing to undercut, since their job is a passion.

Even though animators find the working conditions unjust, most think it's hopeless to try to change the industry due to the lack of union representation and collective labour agreement, fear of unemployment, and lack of better alternatives in the industry as a better standard. This is further complicated by the motivations and identities of animators. There exists a general tendency that these artists have low self-esteem, but also

thinking their frustrations are invalid due to the fact they are working within a field and a product that they are passionate about.

Due to the unfair working conditions, many animators 'burn out' and negative health conditions, such as stress and anxiety, begin to develop, causing them to leave the industry entirely. Due to this the demographic of working animators is averagely, very young, many animators fear they will be next, and wish the industry could be better, or are trying to actively seek alternative industries.

This project concludes that the animation industry has extremely precarious working conditions and is in dire need of stronger unionization to improve the working conditions. As the industry is today, animation isn't a sustainable way to establish a normal nor modest life; and this causes high amounts of burn out and negative health conditions, which in turn also hurts the industry itself, due to lack of experienced and efficient workers. Precarious working conditions are thus forcing the industry into a vicious circle of problems, that can only be fixed by starting with the working conditions.

Indledning

Formålet med dette projekt er at undersøge arbejdsvilkårene i animationsbranchen. Dette bliver baseret på interviews udført med 11 forskellige animatorer, og deres erfaringer med at arbejde i branchen.

For at bedre kunne forstå arbejdsvilkårene, benyttes prekariseringsbegrebet igennem denne opgave til at bedre forstå og beskrive, hvad der kan gøre en animators arbejdsvilkår problematiske. Opgaven starter ud med at beskrive prekariseringsbegrebet, både som et generelt internationalt problem, men også i Danmark specifikt. Efterfølgende vil animation blive beskrevet, både som et koncept og som en profession, og derefter vil der blive redegjort for hvorfor, animationsbranchen kan forstås som prekær. Efter problemstillingen er blevet fremlagt, vil der blive redegjort for de teorier, som bliver anvendt i projektet. Derudover har teorien fungeret som inspirationskilde til empiriindsamlingen. Teorien vil bl.a. berøre emner om kreative arbejdere og kunstnere samt prekarisering inden for disse professioner, arbejds- etik og æstetik og forståelse af den danske arbejdsstruktur og kultur med relation til fagforeninger. I metode og design afsnittet, vil vores tilgang til feltet, og udførsel af empiriindsamling beskrives og hvilke videnskabsteoretisk tilgang vi benytter.

Derefter bliver vores fund blive gennemgået i analysen, ud fra en række af emner, som bidrager til forståelse af bl.a. branchen, individets behov, identitet, sociale relationer, arbejdskultur og normer, arbejdsvilkår osv. samt hvordan disse hænger sammen med vores teori.

Prekarisering i Danmark

Begrebet prekarisering fandt fodfæste tilbage i 1980'erne og er i de senere år ofte blevet anvendt som den overordnede overskrift for de debatter og særligt de problematikker, som er fulgt med i forhold til opblomstringen af nye beskæftigelsesformer og måder at organisere arbejde på tværs af de europæiske arbejdsmarkeder (Rasmussen et al. 2017: 5; Standing 2014).

Det skal dog siges at prekarisering dog langt fra er et entydigt begreb og blandt forskere, politikere og arbejdsmarkedets parter er der uenighed om, hvad, hvem og hvornår der reelt er tale om prekære løn og arbejdsforhold. Prekarisering defineres således forskelligt alt afhængig af hvilken teoretisk, metodisk og empirisk tilgang, der ligger til grund for den pågældende analyse (Rasmussen et al. 2017: 5; Standing 2014). De forskellige skillelinjer tyder på, at lønmodtagere kan være prekære på forskellige måder i varierende grad. Dog er et fællestræk for mange studier og analyser om prekære løn og arbejdsvilkår, at de berørte lønmodtagere i højere grad står overfor usikre arbejdsvilkår i form af løse ansættelser som f.eks. tidsbegrænsede kontrakter, vikarstillinger, projektstillinger, freelancejobs mv. Derudover kan det tilføjes, at de på forskellige ofte oplever en øget risiko for lavere løn, begrænset adgang til sociale ydelser, øget arbejdspress (Rasmussen et al. 2017: 5).

Overordnet set tyder det på at andelen af såkaldte "prekære" lønmodtagere i Danmark relativt lavt, når andelen af f.eks. løstansatte og såkaldte "working poor" – defineret som lønmodtagere med en indkomst på under 60 % af medianindkomsten efter sociale ydelser – sammenlignes på tværs af de europæiske lande (Rasmussen et al. 2017: 5). Således blev 5 procent af danske lønmodtagere betragtet som working poor i 2015 sammenlignet med EU-gennemsnittet på 10 procent (Rasmussen et al. 2017).

Derudover lader det dog til at der er relativt store sektorforskelle på det danske arbejdsmarked, når det kommer til udbredelsen af forskellige former for atypiske ansættelser (Rasmussen et al. 2017: 5).

Vi ser også en stadig voksende gruppe af lønmodtagere, der sikrer dele af deres indkomstgrundlag via den disse atypiske arbejdsopgaver og som ikke på samme vis er omfattet af det overenskomstdækkede danske arbejdsmarked (Rasmussen et al. 2017: 6). Der er således en række danske lønmodtagere som i forskellige grad falder uden for den ellers så finmaskede danske arbejdsmarkedsmodel med dens relative høje organisationsprocenter, udbredte overenskomstdækning og kollektive goder. Netop denne form for udfordringer gør at prekarisering rummer en bred vifte af problemstillinger, der ikke kun er rette mod den enkelte, men kan også få betydning for danske virksomheder, og den måde det danske arbejdsmarked og samfund er indrettet på, om end på forskellige måder og i varierende grad (Rasmussen et al. 2017: 6).

Prekariatet/prekarisering

For at få en analytisk ide om dette fænomen, er det først og fremmest væsentligt at adskille 'prekariatet' (forstået som en klasseformation) fra forestillingen om 'prekarisering' (som en samfundsmæssig udviklingstendens). Hvad angår sidstnævnte, så hører det nærmest sociologien til at karakterisere vores samtid som værende gennemsyret af prekarisering eller en tiltagende usikkerhedsfølelse. Her refereres ofte til en samfundsmæssig situation præget af strukturelt opbrud og nedbrud, hvor (ud)flydende sociale regler og normer florerer, der sætter sig igennem i form af f.eks. problematiske selvforhold (Jacobsen & Petersen 2017: 20).

Prekarisering aflejrer sig således på forskellige måder og etablerer muligvis endda betingelserne for fremvæksten af en helt ny klasse af mennesker – prekariatet. Det er i hvert fald den engelske økonom Guy Standings påstand i bogen *The precariat: The Dangerous New Class*. I Standings optik er prekariatet imidlertid endnu ikke at forstå som en klasse i Karl Marx forstand – altså som en klasse *for* sig – men derimod som en klasse, der er kraftigt under opsejling. Denne klasse består af et konglomerat af mennesker, hvis fællesnævner – hvis samlende karakteristisk – er den af prekariseringen skabte usikkerhed. De lever fra hånden til munden; har usikre, undertrykkende og kortvarige jobs uden udsigt til sikre ansættelsesforhold; er frustrerede individer, som har mistet fornemmelsen for en bedre fremtid osv. (Jacobsen & Petersen 2017: 21).

Prekarisering og animationsbranchen

Formålet med denne opgave er at undersøge animations professionelle erfaringer med arbejdsvilkårene i animationsbranchen, hvilket er grunden til vi bl.a. benytter os af prekariserings begrebet. Men før denne opgaves fokus, teori og begreber introduceres dybere, vil dette afsnit forsøge at beskrive og redegøre for, hvad vi mener er nødvendigt at vide for at forstå 'animation' som et koncept, teknik og profession, samt en branche der kan opfattes som prekær.

Til sidst vil dette suppleres med en analyse udført af analyse-, konsulent- og rådgivningsvirksomheden Oxford Research, til at bedre at beskrive 'kapaciteten i den digitale visuelle industri', som animationsbranchen er en del af samt vores diskussion af det redegjorte og begrundelse for at udføre dette projekt.

Hvad er Animation?

På Den Store Danske defineres 'animation' som en "[...]filmteknisk metode til at gøre tegninger, dukker o.l. levende ved at optage et enkelt billede ad gangen og fx ændre positionen af arme eller ben for hver optagelse [...]" (Stegelmann). Kort sagt er 'animation' en teknik, hvor man får noget statisk til at bevæge sig i en optagelse. Animation skal derfor ikke forstås som det samme som 'video', eftersom en video, optager kontinuerlige bevægelser og bryder dem op i enkelte billeder. Hvorimod animation tager individuelle billeder og sætter dem sammen for at danne en illusion af kontinuerlig bevægelse (Beal).

Animation kan udføres på forskellige måder. Her er fire hovedgrupper 'traditionel håndtegnet' 2D på papir, digital 2D animation ved at benytte computersoftware, 3D animation, her med 3 dimensioner ved brug af CGI (computer-generated image), eller stop-motion ved brug af dukker eller ler. Disse metoder kræver selvfølgelig forskellige teknikker og metoder, og individuelle animationsstudier vælger typisk at specialisere sig i én. (Careerswales:1)

Animationsproduktion

Animation kan benyttes til en variation af forskellige produkter og typisk inden for underholdningsbranchen benyttes det i forskellige multimedier såsom film, tv-serier, videospil og musikvideoer, men benyttes også til reklamer, undervisning/pædagogik eller i teknologi (Careerswales: 1-2).

Hvis man nogensinde ser 'credits' efter en animationsfilm, lægger man nok hurtigt mærke til, at der er rigtig mange mennesker, som arbejder på disse film, og at der er flere forskellige titler og opgaver involveret. Derfor er det også svært at beskrive en animationsproduktion uden at blive teknisk, men selve animationsproduktionsfaserne kan typisk kategoriseres i tre forskellige faser, som kan forsimple opdelingen af opgaverne: 1: Præ-produktionen som er selve planlægningen og de første produktionstrin, før selve produktionen af projektet (f.eks. en animationsfilm) begynder. Dette indebærer at komme frem til hvad projektet skal være, hvem målgruppen er, udføre selve manuskriptet, design og koncept og til sidst producere et storyboard, som er en serie af tegninger som den første visualisering af scriptet. 2: Produktionen, som er selve produktionen af animationen, samt lydoptagelse, hvis nødvendigt. Her sidder animatorerne fx med opgaver/funktioner såsom *key-animator*, som tegner den første 'rå' animation, *inbetweener*, som tegner de manglende 'frames' imellem 'key-animationen', *cleanup*, som gør den rå animation mere 'ren', mm. 3: Post-produktion, som er al finjusteringen, redigering og 'compositing' af råmateriale fra selve produktionen, indtil det færdige produkt er klar. (Generate UK, Careerswales: 2).

Kort sagt, animation er meget arbejde, og arbejdet er typisk specialiseret til forskellige funktioner baseret på produktionens størrelse. Det vil derfor også være naivt at tro, én 'animator' laver alt i en 'animationsfilm', da der typisk er et helt hold involveret. Selve definitionen (og praksis) af animation, beskriver at en animators opgave handler om at få noget til at bevæge sig i en film, om det så er en fiktiv karakter, en effekt osv.

Animationsbranchen

Det er dog ikke nok at beskrive selve animationsarbejdet, da selve branchen og animationsarbejderne har unikke vanskelige udfordringer og konflikter imellem forskellige interesser (hvilket beskrives mere detaljeret i selve analysen for denne opgave).

Dette afsnit vil introducere læseren til forskellige konflikter som har opstået i animationsbranchen. Der vil redegøres for forskellige 'skandaler' og andet journalisme om animationsindustrien. Det skal også her noteres at disse kilder også har virket som inspiration og opbyggelse af en for forståelse til vores empiriindsamling.

Konflikter i animationsindustrien

Temaer så som overarbejde, lav løn, uretfærdig behandling, manglende anerkendelse og skæv magtfordeling, vil bl.a. optræde i disse artikler. Selvom det er muligt nogle af disse konflikter kan være ekstreme håndplukket eksempler på prekarisering i animationsbranchen, påstår vi de stadig bidrager med en forståelse af hvilke risici man risikere at underkaste sig indenfor animationsbranche. Disse artikler skal derfor forstås som inspirationskilder, som har bidraget os en nysgerrighed om, hvor hyppigt der muligvis opstår konflikter såsom disse inden for animationsbranchen.

I 2012 udkom filmen 'Life of Pi', hvor visual effects (VFX) virksomheden 'Rhythm & Hues', som stod bag filmens mange effekter, gik konkurs, selvom filmen samtidig vandt en Oscar og blev en større økonomisk succes. Det skal her noteres, at VFX er en form for animering af effekter typisk brugt til spillefilm. Denne sag førte bl.a. til en demonstration om den dårlige anerkendelse, behandling og betaling af visuel effects arbejdere tilbage i 2013 (Pulver 2013a, Pulver 2013b, Shoard), samt en kort dokumentarfilm 'Life After Pi', hvor ledelsen og ansatte fra Rhythm & Hues interviewes om giver deres side af historien. Her frembringes og kritiseres specielt underbygningsproblemerne inden for industrien bl.a. grundet hård global konkurrence, samt at priserne forventes at være så lave af producenterne (Storm & Leberecht 2014).

I starten af 2017 blev en retssag imod Disney, Pixar, og Lucasfilm afsluttet, efter at de (og andre virksomheder i samme sag, som året før opnåede en afviklingsaftale) blev sagsøgt for at have et internt ulovligt samarbejde om lønfastsættelseordninger. Dette blev udført ved bl.a. at undgå at headhunte hinandens ansatte. Denne aftale havde stået på i flere år, og retssagen endte med at ansatte fra omtalte virksomheder imellem 2004-2010, kunne få kompensation (Gabriel 2017).

Et interview blev udført i 2012 med en ansat fra 'Sony Pictures Imageworks' (SPI). Interviewet handlede om, at selv om to forskellige studier, begge ejet af Sony, arbejdede på den samme film, fik kun ansatte hos den ene 'Sony Pictures Animation' (SPA) overenskomst, imens den anden arbejdede under klart strengere vilkår. Ansatte ved SPA kunne forvente betalt overarbejde, helligdage, sygedage, en garanteret minimumsløn, bedre langsigtet sikkerhed, efter at projektansættelsen var færdig. Hvor at SPI fik ingen af disse, samt at selv fastansatte kan risikere at blive opsagt uden varsel. Den interviewet påstår også at animationsbranchen tjener mange penge, men at der eksisterer en stort hierarkisk forskel i branchen, da ikke specielt mange af pengene gives til produktionsarbejderne. Jobsikkerhed er ikke høj i branchen, og de fleste ansatte i disse studier bliver kun hyret til at lave ét show, hvilket vil sige projektansættelse. Dette er efterhånden standarden og derfor tør personalet med faste ansættelser ikke kræve bedre forhold, da de ved hvor let de kan miste deres job og føler sig heldige bare at have arbejde. (Amidi 2012)

Et andet eksempel bidrager en beskrivelse af stor mængde af overarbejde, som bliver gemt væk. Efter et interview med direktørerne bag animationsspillemfilmen 'Sausage Party' i 2016, hvor de havde beskrevet, hvor effektivt og billigt filmen var at producere trods den store produktionskvalitet (Amidi 2016a), havde flere af de ansatte under produktionen, igennem en canadisk fagforening, kraftigt kritiseret administrationen og ledelsen for at skjule, hvor meget ubetalt uofficielt overarbejde produktionsarbejderne måtte udføre. Fagforeningen beskrev også i deres klage, at mange af animatorerne er bange for at klage over de dårlige forhold, af frygt for at blive 'blacklistet' og nægtet fremtidig beskæftigelse, specielt da branchen (mængden af animatorer) generelt er meget lille. (Amidi 2016b)

The Guardian skrev i 2015 en længere artikel med titlen "Crunched: has the games industry really stopped exploiting its workforce?" skrevet af journalist og game designer Ian G Williams. Artiklen omhandler spilindustriens 'crunch' problem. Begrebet 'crunch' er meget velkendt i de kreative brancher med underholdningsproduktion, som fx animations- og spilbranchen. Crunch er overarbejde, som ikke er planlagt, og som kommer, når deadlines nærmer sig og noget er gået galt med tidsplanlægningen af produktionen og som der skal rettes op på før deadline. Under crunches er det ikke unormalt at arbejde 12 timer om dagen, eller arbejde lørdagen eller hele weekenden med. Overarbejdet er sjældent betalt, og selvom disse arbejdsvilkår kan lyde absurd i andres øre, er det normen inden for branchen. I en undersøgelse af livskvalitet inden for spilindustrien tilbage i 2004 udført af 'International Game Developers Association' (IGDA), fandt man, at kun 2,4% af de adspurgte, på 994 arbejdede i ikke-crunch miljøer, og at 46,8% ingen kompensation fik for deres overarbejde.

En kontrovers med strenge crunchperioder i spilvirksomheden Electronic Arts (EA) i 2004 førte til to klagehandling (class action lawsuit), hvor EA betalte ca. 15 millioner dollars tilbage i hver af de to klager. Trods dette eksisterer problemerne stadig. IGDA udførte endnu en livskvalitetsundersøgelse af spilindustrien i 2014, hvor nu 19% siger at de arbejdede i ikke-crunch miljøer, men 38% oplever crunch-perioder med arbejdsuger mellem 50-69 timer. Anonyme ansatte ved EA beskriver bl.a., hvordan crunch fører til stress og påvirker deres humør uden for arbejdspladsen, og at arbejdsopgaverne følger én hele dagen.

Crunch er fastgroet i industriens logik, og der er forskellige opfattelser af hvorfor den eksisterer. For ledelsen kan crunch blive opfattet attraktivt, da hvis et studie kan udføre et vigtigt projekt til tiden eller endnu hurtigere, kan det få ledelsen og holdet til at fremstå godt, set udefra. Ideelt set kan sådan en succes føre til mere ansvar, flere projekter og mere politisk kapital, som dernæst også vil kræve mere crunch. Crunch har også en sammenhæng med at opnå forbrugernes forventninger til produktkvalitet og deadline samt for lidt arbejdskraft og ressourcer. Men det er ikke unormalt, at som studier vokser og prøver at imødekomme ambitiøse ideer, ender det med udbrændte arbejdere, og store fyringsrunder eller lukning, hvis produktet ikke møder profit. Crunch er derfor også risikofyldt og endda kritiseret med data for at ikke virke, men det teoretiseres, at den netop eksisterer som standarden, da branchen er for ny og hurtig udviklende til at integrere effektive ledelsesteknikker. Dog mener Nick Dyer-Witheford og

Greig de Peuter i deres bog 'Games of Empire', at crunch eksisterer, fordi arbejdsgivere i spilbranchen har normaliseret det.

"Normalised crunch time points to an elementary fact: it is a good deal – a steal, in fact – for game companies"

Så selvom crunchs officielt beskrives som, at man retter op på, noget som ikke gik som planlagt, er det også blevet demonstreret, at crunch kan være bygget ind i skemaet fra starten af, ikke med intentionen at lave bedre produkter, men fordi det er den billigste måde at nå en deadline på. Altså ment som at crunch ikke er en fejl i systemet, men crunch ér systemet.

IGDA fandt, at specielt unge og nyuddannede arbejdere i branchen opfatter crunch som 'indgangsprisen' for at arbejde i branchen, som "the way it is in games". Derudover har gennemsnitsalderen af branchens arbejdere ikke ændret sig de sidste 10 år. Gennemsnittet er overvejende unge og singler, da dem med familier eller helbredsproblemer presses ud af branchen eller vælger og forlade den. Og da unge og nyuddannede accepterer crunch som standard, vil branchen altid kunne finde ny arbejdskraft at erstatte dem med, som brænder ud igennem årene.

Crunch normaliseres ofte igennem at argumentere for, at jobbet er arbejderens 'passion', "if you love games you need to put in the hours.". Men ironisk nok fører crunch oftere til, at de mest passionerede arbejdere brænder ud, det skaber 'martyrs syndrom', som skubber deres nødvendige personlige behov til side. Og eftersom branchen traditionelt (og stadigvæk) er domineret af mænd, kan der også eksistere en 'macho kultur', hvor overarbejde bliver en "bragging currency", og dermed normaliseres crunchkulturen yderligere indefra.

"I think we still sort of perversely like this maverick sensibility around our jobs that makes us sort of figures of martyrdom in the name of art. There's this smug, holier-than-thou attitude sometimes." (Williams 2015)

Ifølge IGDA virker crunch slet ikke, det vil på langt sigt skabe flere fejl ('bugs' i video-spil) end en normal 40-timers arbejdsuge vil. Dette skyldes, at arbejderproduktivitet er maksimeret under en 40 timers arbejdsuge, derefter daler arbejdsproduktiviteten med det samme, når overtid begynder. Otte 60 timers arbejdsuger vil have den samme

mængde af arbejdsproduktivitet som ved otte 40 timers arbejdsuger. Det skyldes bl.a., at længere perioder med kontinuerligt arbejde reducerer ens kognitive funktion drastisk, hvilket øger risikoen for fejl, og at reduceret søvn både på kort og lang sigt kan reducere ens kognitive evner drastisk, tit uden at arbejderen selv lægger mærke til det (Robinson 2005).

Opsummerende ligger branchen under for en række udfordringer, som hver for sig og tilsammen ender med at påvirke produktionsarbejdere i det nederste lags arbejdsvilkår. Branchen har kraftige hierarkiske niveauer både af magt og økonomi, hård konkurrence, meget underbydning, for få ressourcer, meget (ubetalt) overarbejde, manglende overenskomster og arbejderrettigheder.

Crunch har vist sig at være et stort problem inden for branchen, hvilket vi også vil berøre senere i vores empiri. Som dette afsnit beskriver, bliver crunch opfattet som en form for 'at have sin kage og spise den samtidigt', at have den nødvendige arbejdskraft, uden at have arbejdere og management nok, og hvor at arbejderne, som udfører overarbejdet, udgør den største afgift i form af stress og udbrænding.

Statistik om arbejdsvilkår

'The Animation Wage Share' er en mindre organisation på internettet, der forsøger at skabe anonyme undersøgelser af canadiske animatorers indkomster. I 2016 udførte de en rapport med en sample på 518 respondenter, som viser 25% cut-off, median og 75% cut-off af lønnen hos forskellige animationsrelaterede jobs. Medianlønnen af alle jobs var 1000 canadiske dollars om ugen, hvilket vil svare til ca. 4.850 danske kroner (The Animation Wage Share).

Dette er specielt lav løn, eftersom 90% af animationsarbejdere i den canadiske by Vancouver har rapporteret, at de ikke bliver betalt for overarbejde, og når dette tages højde for, tjener disse animatorer "below a living wage for Metro Vancouver" (Amidi 2016c).

Det nærmeste vi kommer på statistik vedrørende animationsarbejdere i Danmark, er en animationundersøgelse udført af den danske fagforening Film- og tv-arbejderforeningen (FAF) lavet i 2017 i samarbejde med Animationssammenslutningen (ANIS). Det

bør dog noteres, at rapporten ikke er specielt stor, og undersøgelsen fik kun en svarprocent på ca. 30% og dermed en sample på 140 respondenter. Data kan kritiseres for ikke at være repræsentativt og præcist nok. En større del af frafaldet på de resterende 70% af de adspurgte, kan højst sandsynligt være de animatorer med de strengeste forhold, og derfor det mindste overskud til at besvare frivillige surveys om deres egne dårlige arbejdsforhold. Vi vil derfor ikke mene at surveyen repræsenterer problematikkerne tilfredsstillende nok hos den danske animationsbranche.

Surveyen viser bl.a., at den demografiske sammensætning er meget ung, 58% er mellem 26-35 år, og kun 19% er over 40 år. 61% af de adspurgte er uddannet fra Viborg Animationsværksted, og 12% er uden uddannelse. 53% er fastansatte, og 47% laver freelance. Rapporten beskriver desværre ikke om ansættelserne er midlertidige eller en del af fast personale. 73% af samplet arbejder indenfor 31-40 timer om ugen, og en fjerdedel får betaling for evt. overarbejde. 20% arbejder imellem 40-60 timer om ugen, hvor halvdelen får en løn på mere end 30.000 kr. om måneden, men ingen betalt overarbejde. 70% har arbejdet professionelt i branchen under 10 år, og 67% er blevet uddannet inden for de sidste 10 år. (Film- og tv-arbejderforeningen 2018b)

Opsummerende vil vi argumentere at statistikken udført af FAF, desværre ikke har kunne opnå et højt niveau af validitet og repræsentativitet af animatorens arbejdsvilkår, bl.a. grundet den lave svarprocent, men data viser dog at overarbejde eksistere i branchen, samt et aldersgennemsnit som er meget lavt. Dog siger den danske rapport ikke meget mere end det. For dette projekt har vi ikke haft meget held med at finde statistik om dette og vil påstå at animationsarbejdere ikke er særligt godt repræsenteret i statistik eller akademisk arbejde generelt. Dette forklarer også hvorfor private organisationer, såsom 'The Animation Wage Share' forsøger at lave statistik om dette felt, men disse lader ikke til at følge en kontrolleret akademisk standard heller, bl.a. da spørgeskemaet har været åbent for alle, som har kunne opsøge det, og ikke er udført med standarder som tilfældig udvælgelse.

Tilbage til Danmark - Fagorganisering

I mange af de internationale kontroverser er det gældende, at hos virksomhederne, som brænder ud efter arbejdet, eller udfører ekstremt billigt arbejde for projektets størrelse og har hårde arbejdsvilkår for de ansatte med langt ubetalt overarbejde, går der ét tema igen, og det er en manglende fagforening og en manglende kollektiv aftale (overenskomst).

I Danmark hører ansatte under animationsproduktioner under fagforeningen FAF (Film- og tv-arbejdsforening), som også er faglig organisation for freelancere og ansatte inden for brancherne, som hører under den digitale visuelle industri (Film- og tv-arbejderforeningen a). Men til trods for, at organisationen arbejder for det, er der nuværende ikke nogen overenskomst for animationsarbejdere. Senere i denne opgave vil vi diskutere 'den danske model', og hvorfor vi vil påstå, at manglende overenskomster kan medføre prekære arbejdsvilkår.

For at kortlægge hvad der er af muligheden for forlig organisering i animationbranchen, vil der her følge en liste af tilbud som er til rådighed: Når det kommer til fagforeninger, så er den mest oplagte fagforening at melde sig ind i for animatorer, FAF (Film- og tv-arbejderforeningen a). Det er faglig organisation for freelancere og ansatte indenfor produktion af animation, computerspil, kort- og dokumentarfilm, multimedier, spillefilm og tv. FAF så sin begyndelse tilbage i 1970 1. maj (Filmtv.dk).

En anden forening som har men animation at gøre er ANIS, som er en forening der arbejder for at styrke sammenhængskraften i den danske animationsbranche. ANIS arbejder på, ifølge deres egne ord, at være den samlende kerne i en mangfoldig branche. Vi fordeler Copy-Dan midler til animations-rettinghavere og støtter forskellige arrangementer, som festivaler og events. Vi arrangerer branchedage, biografter, møder og fester (Anis.nu).

Producentforeningen er brancheorganisationen for producenter af film, tv og computerspil.

Producentforeningen er en branche- og arbejdsgiverorganisation for danske indholdsproducenter – det vil sige producenter af film, tv, reklamefilm og computerspil.

Producentforeningen er, ifølge deres egen beskrivelse, både en brancheforening og en arbejdsgiverforening. Det betyder, at foreningen på den ene side søger politisk indflydelse og varetager medlemmernes interesser i forhold til politikere, rettighedsorganisationer, offentlige institutioner, tv-stationer og reklamebureauer, som har indflydelse på produktionsvilkårene. På den anden side - som arbejdsgiverforening - forhandler Producentforeningen overenskomster med de lønmodtagergrupper, der er relevante (pro-f.dk).

Animationscirklen er en gruppe som har valgt at løsrykke sig fra producentforeningen, så de bedre kan tale animations sag og agere mulig forhandlingspart til FAF i forhold til nogle overenskomstforhandlinger i gang inden for den nærmeste fremtid. Animationscirklen er en sammenslutning af danske animationsfilms-producenter. Animationscirkelens formål, med deres egne ord, er at styrke den danske animationsbranche i både national og international kontekst. Vi arbejder for at påvirke og styrke animationsbranchens økonomiske rammevilkår.

Det er målet for Animationscirklen at give den danske animationsbranche en samlet stærk stemme, synliggør branchens særkende og potentiale og udnytter branchens talent og erfaring til yderligere vækst (animationscirklen.dk).

Der vil her også kort blive redegjort for forskellen på gule og røde fagforeninger, da det bliver relevant når vi i analysen redegør for vores informanternes tilslutning til fagforeninger. Foruden dem af vores informanter som enten er medlem af FAF eller slet ikke er medlem af en fagforening, så er én af vores informanter medlem af ASE, som man kan kalde for en 'gul fagforening'.

Ase er en såkaldt gul fagforening, modsat de mere traditionelle eller røde fagforeninger, der sjældent indgår i overenskomster samt at de typisk ikke anerkender den grundlæggende interessekonflikt mellem arbejdsgiver og lønmodtager (Fagmagasinet.dk). Så man er på sin vis slet ikke garanteret de samme rettigheder hvis man er medlem af en gul fagforening fremfor en traditionel rød fagforening.

Oxford Researchs 'Analyse af kapaciteten i den digitale visuelle industri'

I oktober 2017 udførte analyse-, konsulent- og rådgivningsvirksomheden Oxford Research en rapport, hvis mål var at analysere kapaciteten i 'den digitale visuelle industri' (DVI). Hvilket består af arbejde inden for bl.a. animation, computerspil, film (og her VFX og post-produktion af film), reklamefilm og TV (Oxford Research:1, 13). DVI er en industri, som har været og nuværende er under vækst. I 2015 var der 3000 personer (her knap 2790 årsværk) i beskæftigelse i DVI, og siden 2009 og 2015 er denne industri vokset med 50%, og hvis dette fortsætter i samme tempo, vil der være skabt 1400 flere fuldtidsjobs med årsværk i 2021 (Oxford Research: 10-11). Derudover er branchens arbejdskraft blevet mere 'professionaliseret' eller 'formaliseret', eftersom der er flere arbejdere, som har en formel uddannelse bag sig, og færre som er selvlærte. Her er virksomheder fra animationsbranchen specielt tilfredse med arbejdskraften fra personer uddannet fra The Animation Workshop (TAW) (Oxford Research:27).

Animationsbranchen er på mange måder under udvikling, hvor disse faktorer sjældent er noget, enkelte aktører har meget magt over, nemlig globalisering, outsourcing og teknologisk udvikling.

Det er ikke unormalt at benytte udenlandsk arbejdskraft inden for den digitale visuelle industri, og det er også normalt at outsource mindre kreative dele af animationsarbejdet (Oxford Research: 41-43). Og eftersom animation også er en industri, hvor animationsarbejdet ofte udføres for store publishers uden for Danmark, er konkurrencen for at arbejde på produktionerne også høj. Dette er også grunden til, at mange arbejdsgivere i DIV mener, at en produktionsrabat til udenlandske digitale visuelle produktioner med dansk co-produktion bl.a. vil styrke deres konkurrence i en branche, hvor mere indhold bliver lavet for færre penge end før. (Oxford Research: 4, 53-54)

DVI påvirkes også af teknologisk udvikling. Dette er bl.a. digitalisering, da flere opgaver udføres på computere, og automatisering, da flere opgaver kan udføres nemmere og evt. uden personer/kompetencer (Oxford Research: 50).

Eftersom industrien nuværende er under højkonjunktur, medfører dette øget konkurrence om arbejdskraft, og derfor øget lønpres og konkurrence om gode ansættelsesvilkår, hvilket gør det sværere at tiltrække nye medarbejdere end før (Oxford Research: 45). Dette gælder også for at fastholde medarbejdere i brancher, hvor andre brancher

kan tilbyde både bedre løn eller arbejdsvilkår, hvilket bl.a. ses som en udfordring hos film-, animation, og specielt spilbranchen, da de konkurrerer bl.a. med IT-branchen, som kan tilbyde klart bedre arbejdsvilkår end DIV-branchen kan, hvilket yderligere kan skabe pres på DIV-virksomheder (Oxford Research: 38-40).

Arbejde inden for animation kan også have nogle svingende arbejdsvilkår og tilstande for de ansatte samt rekrutteringsudfordringer for arbejdsgivere. Dette skyldes bl.a., at det ofte er midlertidige projektansættelser, og da det er meget normalt, at arbejdspresset er svingende, og presset er altid størst i sommerhalvåret, hvor efterspørgslen på arbejdskraft er størst (Oxford Research: 4-5).

Imens Oxford Researchs rapport har nogle gode pointer, vil vi kritisere at dets fokus primært taler til arbejdsgiveres interesser i den digitale visuelle industri. Der er ikke meget anerkendelse af selve arbejdsvilkårene, som de ansatte skal arbejde under, udover at den konkurrerende IT-branches vilkår er bedre og yderligere skaber rekrutteringsudfordringer for arbejdsgivere i DIV. I rapporten fremgår det, at *"den digitale visuelle industri ofte er udsat for mytedannelse – såsom at det ikke er muligt at gøre karriere i branchen og få en varig lønnet ansættelse."*, men beskriver kun denne 'myte' som en imageudfordring for branchen, der besværliggør rekrutteringsprocesser (Oxford Research: 8). Men i stedet for at kun beskrive dette som en imageudfordring og en 'myte', vil det være interessant at undersøge, hvad de ansatte, som arbejder i branchens produktionsniveau, selv mener om denne påstand og give et mere dybdegående billede af de ansattes animationsproduktioners hverdag, udfordringer og arbejdsvilkår.

Problemformulering

Dette projekts problemformulering lyder som følgende:

Hvordan oplever animatorer i animationsbranchen *prekarisering af arbejdsmarkedet*, og hvordan har prekarisering en indflydelse på animatorerne arbejdsliv, hverdagsliv og identitet og hvorledes kommer det til udtryk i animatorernes egen fortællinger og kritik af animationsbranchen?

Denne problemformulering lyder på denne måde, grundet vores fokus er på arbejderen inden for animation produktionen. Vi ønsker at frembringe de udfordringer man som ansat skal igennem, og hvordan aktører navigere igennem disse, hvordan det påvirker dem og hvordan de forholder sig til dem. Derfor er emner såsom arbejdsvilkår- og miljø, prekarisering, den danske model og overenskomst (altså her manglen af dem) relevante for os. Projektet tager inspiration fra teori og undersøger problemfeltet igennem udførte interviews med animatorer fra branchen.

Teori og andre eksisterende artikler

Vi har opsøgt og anvendt disse følgende teorier og artikler for bedre at kunne udvikle vores egne for forståelser om animationsbranchen. Dette er for at forbedre vores indsigt i dette felt, som også vil medføre en højere kvalitet af den genereret empiri som vi har indsamlet. Brugen af eksisterende teori skal derfor ikke opfattes som at vi aktivt vil teste disse, men nærmere bruge dem som fleksible orienterende begreber (uddybes i metode og design). Det er selvfølgelig også relevant at pointere, at de allerede redegjorte artikler, også har haft en indflydelse på projektet.

Denne eksisterende teori vil nu redegøres, for at begrunde hvor vores orientering udspringer fra.

Kunstnere og kreativ arbejders arbejdsliv

To artikler vil her redegøres, disse sætter fokus på kunstneres/kreativ arbejders arbejdsliv, med et fokus på prekariat arbejde. Den første artikel er skrevet af Duncan Robert McKay (Dr. i filosofi), som undersøger elementer han argumentere for er vigtige inden for kunstnerisk arbejde, såsom autonomi. Den anden artikel er af den skotske professor Andrew Ross, som undersøger hvordan efterspørgslen på denne autonomi muliggør prekariat arbejde og en kritik af denne arbejdsstruktur.

McKay argumenterer for at kunstnere arbejder i fire forskellige 'riger' af kulturel produktion. De arbejder for at 1) definere deres praksis, 2) skabe vilkårene som muliggør at fortsætte praksissen, 3) tiltrække validation af deres praksis og kunstneriske identitet samtidigt med at 4) bevare deres integritet, som er en vigtig kreativ og social ressource. Alle fire hænger sammen i et dynamisk system, hvor indsatsen i hver, påvirker produktet af de andre. (McKay: 99, 106-107)

Artiklen benytter sig af fund fra kulturøkonomen David Throsbys og hans rapporter om kunstfeltet fra forskellige år (1989, 1994, 2003 og 2010), som foruden artikler også har lavet en rapport i 2017. Disse rapporter fokuserer på udfordringer og vanskeligheder når kunst bliver til et rigtigt job. Argumentationen er her bl.a. at kunstnere dagligt skal kæmpe for at gøre deres kreative praksis til en levedygtig og bæredygtig beskæftigelse, samt forhandle en position for sig selv som anerkendt fagperson i offentligheden. Denne pointe understreger Throsby og hans kolleger også i deres ironiske navngivninger af rapporterne såsom "Do You Really Expect to Get Paid?", "But What Do You Do for a Living?" og "When Are You Going to Get a Real Job?" (McKay: 100).

McKays artikel forsøger at undersøge og skabe forståelse af det arbejde 'visual artists' investerer for at etablere og opretholde deres kreative praksis, i et kreativt miljø. Det empiriske bilag er baseret på 20 semi-struktureret dybdegående interviews med 'visual artists' i den vestlige del af Australien, disse kunstnere arbejde i en bred selektion af kreativt arbejde, her maleri, skulptur, smykker, keramik, installation, video, samfundskunst, offentlig kunst, miljøkunst, print kunst og biologisk kunst. (McKay:104-105)

McKay benytter i sin analyse Throsby's bog 'When are you going to get a real job', da den beskriver antydninger om nutidige sociale forventninger stillet til kunstnere, om at få et 'rigtigt' (produktivt) job, men også det faktum at visuelle kunstnere ikke vil have et 'job' og de forpligtelser der følger med, men at kunne fortsætte med deres eget arbejde. Altså her at kunstnere aktivt skal 'arbejde' for at legitimere deres kunstværker,

deres arbejde ligner derfor ikke det hos en tandlæge eller blikkenslager, da det kræver en mængde af arbejde, for at opnå accept og anerkendelse af deres produkt. (Mckay: 104-105).

To elementer er vigtige for kunstnere for at kunne definere deres praksis. For det første at have autonomi og at være selvforsynende, og for det andet at have et stærkt argument for at sin kunst er nødvendig. Derfor skal kunstnere også altid evaluere og bedømme deres eget arbejde, for at finde sammenhæng med definitionen af praksissen (Mckay:108). For at skabe de vilkår der skal til for at udføre en kunstnerisk praksis, kræves der ikke kun kreative ressourcer, men ofte også materielle ressourcer, om så praksissen skaber indkomst eller ej. Og autonomien, som kunstnere er involveret i at skabe, kan være mere opnåelig hvis kunstnere kontrollere sine egne behov og ambitioner til et minimum frem for velstand og overflod. Autonomi og frihed er ikke gratis, og kunstnere laver derfor informeret beslutninger om hvordan disse omkostninger bliver 'betalt'. Autonomi kan også opnås igennem erhvervsaftaler med andre parter og med andre former for faglige ekspertiser (fx et museum), men dette gør også kunstneren afhængig af denne part, og de påvirkes nu af denne relation og mængde af tillid imellem dem. Networking kan også have en positiv effekt, da stærke bånd med klienter, kritikere, mentorer, kuratorer osv. Kan invitere flere tilskuere ind i samtalen/forbruget omkring kunstværket. Tætte netværk kan også føre til alliancer og være en styrke for kunstnernes egne værdier, vilkår og grunde til at udføre kunst (Mckay: 108-109). Opnåelse af validation hænger bl.a. sammen med det arbejde kunstner lægger i deres produkt, for at gøre det 'virkeligt' og give det betydning for andre mennesker, dette kan f.eks. også udføres ved at assimilere/reproducere kulturelle mønstre som allerede eksistere. Det gælder f.eks. at få folk til at nyde, tale om og købe værkerne. At det får 'status' igennem støtte og opbakning af eksempelvis individer, institutioner eller en social cirkel / netværk af andre kunstnere, og at leve op til / overkomme de forventninger som kan eksistere om kunstneren (Mckay: 106, 109-101). Integritet er både en personlig ressource som benyttes til at distancer og træffe værdibaseret beslutninger, men det er også noget som konstant kontrolleres, og noget kunstner aktivt arbejder for at opretholde. At opretholde denne indebære at definitionerne af praksissen, stadig stemmer overens med kunstneres egen identitet og budskaber, imellem tid med at vilkårene og validiteten opnås. Integritet handler derfor også om kunstneres kapacitet til at tage ejerskab af det endelige produkt og dets outcome (Mckay:110-111).

Trods at Mckays arbejde virker til at beskrive koncepter der virker til at beskrive mere traditionelle idéer om 'kunstnere', der laver udstillinger i museer, kan det stadig bidrage til en forståelse af udfordringer animatorer kan stå over for i et kulturproducerende erhverv, der drives og valideres af selvrealisering og portefølje karriere. Disse udfordringer kan benyttes til at bedre forstå hvorfor strukturen omkring animationsproduktioner har prekære tilstande, da økonomiske ressourcer byttes for at opnå andre vigtige ressourcer.

De samme emner beskrives også af den skotsk sociolog og professor Andrew Ross, som skrev et indslag navngivet "Power to the Precarious?" i bogen "The New Geography of Work". Indslaget benytter prekariat arbejdst teori, i diskussionen om kunst. Her forklarer Ross nogle af elementerne af prekariat arbejde, men i relation til det han beskriver om 'creatives'. Her går nogle elementer fra Mckays tekst igen, såsom nødvendigheden af autonomi for kunstneren, og at opnåelsen af dette gør afkald på andre ressourcer og arbejdsindsatser.

En sideeffekt ved kreativt arbejde er, at det lokalt påvirker kulturen. I disse 'cultural districts', som Ross kalder det, stiger priserne på forskellige produkter og boliger i takt med, at byens kultur bliver mere attraktiv. Man kan således argumentere for, at kreativt arbejde skaber profit i samfundet, men at denne sideeffekt ikke nødvendigvis gavner de kreative selv, da det ikke hænger sammen med de kreatives egne mål eller kvaliteten af deres arbejdsliv (Ross: 32-33).

Denne manglende udvikling for de kreative arbejdere, skyldes, at der eksisterer en populær forestilling om, at kreatives liv er mindre stressende, har færre mentale udfordringer og giver stor tilfredsstillelse. At kunstnere levede i elendighed før i tiden, opfattes blot som en sideeffekt ved datidens dårlige økonomi og manglende anerkendelse af kunst, og disse problemer anses for at være forsvundne i nutidens samfund (Ross: 33-34).

Ross pointerer dog, at der eksisterer etnografiske fund om, at kunstnere har offeromkostninger, som bl.a. indebærer længere arbejdsdage for at opnå et tilfredsstillende slutprodukt samt økonomisk underbyddning af deres arbejdskraft, for at opnå anerkendelse, autonomi og fleksibilitet, hvilket er nødvendige elementer at have, for at

producere et kreativt produkt. Og disse offeromkostninger ligger ikke langt væk fra den elendighed, som kunstnere levede under før i tiden (Ross:34).

Men med en økonomisk tankegang opfattes dette ikke som 'offeromkostninger', men nærmere som nødvendige 'coping-strategier' for at opnå succes. Grundet den kreative arbejders 'villighed' til at bruge disse 'strategier', opfatter nogle arbejdsgivere den kreative arbejder som den perfekte arbejder med stor selvdisciplin og resistens overfor højt arbejdspress og således også meget profitabel på grund af lave omkostninger. Denne standard finder Ross problematisk, da den yderligere prekariserer arbejdsmarkedet ved ikke-standardiserede ansættelser, som typisk er kendetegnet ved ufaglært servicearbejde og også ved højt specialiseret arbejde. Altså at logikken og arbejdsvilkårene fra prekariatet spredt sig til de mere specialiserede ansættelser (Ross:34). Ross mener derfor også, at den 'kreative klasse' har noget tilfælles med arbejderne i ufaglærte servicejobs. Deres kontrakter er ofte midlertidige, og arbejdsstrukturen skaber uforudsigelighed samt manglende sikkerhed og/eller stabilitet. Derfor ligger strukturen langt væk fra de mere etablerede jobs og de normsatte rammer om normalt arbejde. Dette er medvirkende årsag til, at den kreative klasse (eller prekariatet generelt) er en svær gruppe at organisere i foreninger, såsom en fagforening (Ross:41-42). Ros argumenterer for, at denne udvikling har en sammenhæng med den historiske udvikling inden for arbejdsmarkedet. Datidens arbejde var fremmedgørende og var kendetegnet ved at være kedeligt og have repetitive opgaver med lav grad af medbestemmelse og autonomi. Udviklingen i nyere tid går væk fra dette, og for at opnå en større arbejdstilfredshed kræves det, at arbejdet skal indeholde mere autonomi, selvrealisering og fleksibilitet. Dog mindskes forudsigeligheden og sikkerheden samtidigt, og således rummer arbejdet mere risiko og mindre standardisering. Logikken i den nye økonomi er derfor også, at man bliver belønnet for initiativ, disciplin og villighed til at tage risici (Ross:35-36). Til trods for at autonomi medfører risici, er det en efterspurgt og positiv ressource at have for aktører, specielt inden for den kreative sektor. Muligvis opsøger kunstnere de prekære, men fleksible ansættelser, så som deltidsansættelser, for at kunne finansiere og få tid til personlige sideprojekter (Ross:42).

Ross argumenterer for, at der skal eksistere en sammenkobling af autonomi og solidaritet, da disse to faktorer ikke er modrettede, men samlet kan styrke arbejdet. Men hvis opnåelsen af solidaritet skal håndhæves, bliver den ikke være autentisk, da solidaritet

kun er autentisk hvis det er noget, man lærer at give. Kunstneren har brug for autonomi, men autonomi skal ikke forstås som noget, som kun en selvstændig aktør kan have, men også som noget, der kan gavne organisationer, da autonomi kan opnås i fællesskab. Så for at autonomi bliver opretholdt på en solidarisk og fri måde, indebærer det et socialt miljø, hvor alle medarbejdere bliver belønnede, og ikke kun dem, som opnår 'succes' (Ross: 38-39).

Ross mener, at for at der kan eksistere en grundlæggende kulturel frihed, skal der også eksistere en grad af regulering. Dette skyldes, at når de kreative miljøer bliver dereguleret for at opnå innovation - altså her udført igennem 'effektivisering' og 'besparelser' - fører dette til ekstreme niveauer af konkurrence, hvor de fleste vil ende med at tabe. Grunden til at dette problem eksisterer skyldes, at innovation bliver opfattet som et produkt, opnået af ekstraordinære aktører, i stedet for fællesskaber. Ross er uenig i denne opfattelse, da han mener, at succesfuldt kreativt arbejde burde opfattes som et resultat af delt viden og delt arbejdsindsats, da originalitet ikke kommer fra én enkelt aktør, men fra idéer, som er udviklet i et fællesskab (Ross:39).

Opnåelse af solidaritet, autonomi og kulturel frihed, er dog yderligere besværliggjort af, hvad Ross ser som et af de mest skadende elementer, her normen eller 'dogmet' om 'the struggling artist'. Denne forestilling påstår, at det kreative liv er en langtrukken rejse gennem lidelse, som kræver, at kunstnere må yde store ofre for at færdiggøre deres produkt. På grund af denne norm påstår Ross, at kunstnere er mere villige til at tolerere de lange arbejdsdage og de dårlige arbejdsvilkår, da de opfatter dette som det normale liv for en kunstner (Ross:39).

Personlige ofre og opnåelse af 'autonomi' er derfor noget, som både Ross og McKay finder og beskriver inden for industrien. Ross forholder sig dog mere kritisk over for de beskrevne fund. Imens de begge argumenterer for, at autonomi er meget vigtig, argumenterer Ross for, at autonomi hænger sammen med solidaritet, og at de to elementer kun gensidigt er autentiske, hvis de kobles sammen. Derudover er de personlige ofre, som kunstnere skal yde for at opnå autonomi, en fastgivet norm om 'the struggling artist', som gør, at kunstnerne tolererer ofrene. Denne norm samt, at det kreative arbejde ikke er et etableret arbejde, betyder desuden, at det er svært at organisere kunstnere i fagforeninger, til trods at der let kan argumenteres for, at det ville være til stor gavn for dem. Ross beskriver også, hvordan den hårde konkurrence inden for kreative felter har en negativ effekt på de fleste deltagende i industrien. Vi vil senere i analysen

beskrive problemerne ved underbydning i animationsbranchen, hvilket hænger sammen med disse pointer.

Zygmunt Bauman

I dette afsnit vil punkter fra Zygmunt Baumans bog *'Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige'* frembringes og teoretisk benyttes til bedre at kunne forstå det samfund og de normer, som animatorer skal bevæge sig rundt i. Derudover benytter vi også lidt af Baumans pointer om fattige og underklassen.

Bauman beskriver i sin bog to forskellige tider samt deres normer og syn på arbejde, her den industrielle revolutions 'producentsamfund' og den nuværende 'forbrugersamfund', og hvordan man gik fra at være styret af 'arbejdsetikken' til at være styret af forbrugets æstetik. (Bauman: 10).

Arbejdsetik

Arbejdsetik skal forstås som en samfundsnorm, som var udbredt specielt i 'producent-samfundet', som påvirker menneskers logik og måder at vurdere, vælge, tænke og sætte mål på samt mindske risikoen for, at borgere stiller sig tilfredse med, hvad de har, og arbejder mindre (Bauman: 16-17, 19).

Arbejdsetikken har to udtalte præmisser samt to underforståede forudsætninger. Den første præmis for arbejdsetikken er, at man må yde for at nyde, og at ens arbejde skal have en værdi hos andre. Man skal selv skaffe det, som er nødvendigt for at leve og være lykkelig. Den anden præmis lyder, at det er moralsk forkasteligt og dumt at stille sig tilfreds med, hvad man allerede har. Man skal altid efterstræbe mere og arbejde for det, og man hviler kun for at gøre sig selv klar til mere arbejde bagefter. Arbejde opfattes som en værdi i sig selv og skal holdes i gang. Hermed er budskabet kort sagt, at arbejde er noget godt, og det er dårligt ikke at arbejde. Med disse præmisser er der også to underforståelser af samfundet og mennesker. Den første underforståelse er, at flertallet af borgerne sælger deres arbejdsevner og bliver belønnet igennem deres arbejde. Derfor er alt det, man ejer, også betalt igennem ens tidligere udførte arbejde,

og ejendom bliver derved en symbolik for personens villighed til at arbejde. Derfor er det også urimeligt at bede om andres ressourcer uden selv at arbejde for det. Den anden underforudsætning er, at ens arbejde skal have en værdi i andres øjne. Alt arbejde, som kan bogføres og blive belønnet, besidder en 'moralisk værdi', som arbejdsetikken billiger (Bauman: 15-16). Arbejdsetikken skaber derfor også kraftig modstand imod konceptet arbejdsløshed og selve de arbejdsløse/fattige, da de opfattes som moralske slappe og udisciplinerede mennesker, og modsat, det at en arbejdsgiver kan sætte folk i arbejde er "[...] i sig selv er et skridt i retning af moralisk bedring" for arbejderne (Bauman: 21). Men trods at det pointeres, at arbejde skal have en værdi hos andre, betyder dette ikke, at ikke-attraktive jobs er mindre 'værd' end attraktive jobs, så længe de er efterspurgt. Arbejdsetikkens primære funktion er, at det er værdigt og moralisk korrekt at arbejde, og uværdigt og umoralisk at fravælge arbejde (Bauman: 55).

Ens arbejde, og arten af den, farver hele ens tilværelse, ikke blot ens rettigheder og pligter relateret til arbejdsprocessen, men også levestandard, familiemønstre, sociale liv, fritid og normer for hverdagsrutiner. Det er den eneste uafhængige variable, som kan forudsige og forme resten af aspekterne af ens liv (Bauman: 33).

Så hvis en animator vælger at arbejde gratis, eller tillader underbydning, så er det også for at mod-kæmpe risikoen for at blive arbejdsløs. Igennem læsning af Bauman, ville han tydeligt mene at der eksisterer mange normer der historisk nedtoner vurderingen af menneskers disciplin og endda morale, hvis de ikke er i arbejde. Som animator kæmper man i forvejen med udfordringen om at gøre ens erhverv anerkendt som 'rigtigt arbejde'. Og når dette element også er manglende, er det svært samtidigt at forlange bedre arbejdsvilkår og løn, eftersom der historisk allerede er en arbejdsetik om, at ens arbejde skal være anerkendt som værdifuldt i andres øjne. Dette betyder ikke kun, at det svært at overtale andre til at man skal have bedre arbejdsvilkår, men det er også en indadvendt kamp med én selv, om ens ønsker egentligt er moralisk værdige eller ej.

Forbrugersamfundet

Den industrielle eller moderne tid kalder Bauman for producentsamfundet, da den primært beskæftigede dets medlemmer med at producere. Det nuværende senmoderne, nymoderne eller postmoderne tid kalder han for forbrugersamfundet, da samfundets

medlemmer primært beskæftiger sig med at være 'forbrugere'. Samfundet fungerer i det omfang at borgerne er forbrugere og derved bliver det at forbruge normsat som det 'normale liv' (Bauman: 42). Teknologien vokser i takt med at produktion bliver større, men beskæftigelsen bliver mindre. Fabrikker bliver mindre, og 'downsizing' bliver det nye grundprincip indenfor administration (Bauman: 43). Den populære opfattelse af opnåelse af økonomisk vækst går hånd i hånd med udskiftning af overenskomstmæssige jobs med 'fleksibelt arbejde' med mindre jobsikkerhed, 'løbende kontrakter', tidsbegrænsede jobs og lejlighedsvis ansættelser. Nedskæringer, omstruktureringer og 'rationaliseringer' af arbejde er ikke unormalt, og det munder alt sammen ud i, at samfundet har lavere beskæftigelse. Virksomheder skaber ikke længere profit ved at sætte flere i arbejde, som de gjorde i producentsamfundet og skulle de have behov for mere arbejdskraft, kan de finde den andetsteds til mere favorable vilkår end de lokale (outsourcing), også selvom dette skaber flere fattige i lokalsamfundet. Kort sagt, nedskæringer fører til mere profit i forbrugersamfundet, men skaber også færre jobs (Bauman: 67, 97-98).

Eftersom at arbejde bliver mere fleksibelt struktureret igennem deltid og tidsbegrænsede kontrakter, er ens job ikke længere en livsvarig identitet som før i tiden. Man skal derfor også selv være fleksibel, da arbejde ikke længere er forudsigeligt, og 'reglerne' kan blive rettet på, imens 'spillet' er i gang (Bauman: 47). Og for at være en af dem, som 'vinder' i dette system, skal man være villig til at udtømme sit liv for alt indhold, der kan stå i vejen for ens præsentation og fleksibilitet, også selvom det betyder at man bliver nødt til at fornægte sig selv den almindelige livsglæde, som mennesker sætter pris på (Bauman: 59).

Forbruget under forbrugersamfundet skal være hurtigt og ikke kræve meget af forbrugeren (Bauman: 44), og med henblik på maksimal virkning og øjeblikkelig forældelse er det specielt tilfældet med kulturprodukter, og det er derfor svært at tilkoble en livslang identitet, som relaterer sig til et produkt, som øjeblikkeligt forældes og erstattes med det næste kulturelle produkt (Bauman: 48). Så ikke kun pga. forbrugersamfundets måde at opfatte profit på, men også dets forhold til kulturelle produktioner, vil livslange fuldtidsansættelser ikke give meget mening inden for en branche som animation. Derfor er projektansættelser bl.a. så udbredt i branchen, når det første kulturelle produkt er færdiggjort, må man finde det næste produkt at arbejde på og ikke spille mere tid på det første. Så på den ene side forlader en animator ét job, da jobbet simpelthen er

færdigt, men på den anden side opsøger animatorerne muligvis selv andre jobs, da de selv jagter nye spændende jobmuligheder at identificere sig med, i en branche, som konstant forældes i takt med at den udvikler sig. Det kan kobles med Baumans syn på identitetsdannelse i forbrugersamfundet, da identiteter skal være fleksible og åbne for alle muligheder, ligesom arbejdsmarkedet (Bauman: 48).

Arbejdsæstetik

Udover arbejdsetikken beskriver Bauman også arbejdsæstetik, som hænger sammen med, hvordan mennesker vurderer og kategoriserer forskelligt arbejde, da nogle jobs kan vurderes som mere interessante, kunstneriske, spændende osv. Og at dem med æstetiske jobs, også vurderes som at have god smag, er skarpsindige, har masser af skoling osv. Det interessante arbejde skal være afvekslende, spændende, lettere eventyrligt, indeholde visse (men ikke for mange) risikomomenter og hele tiden skabe grobund for nye oplevelser. Hvorimod det kedelige job er monotont, rutinepræget, prosaisk og skaber ikke muligheder for udvikling (Bauman: 56). Mennesker under forbrugersamfundet prøver ikke at skabe mere fritid og mindre arbejde, men derimod at fjerne skillelinjen mellem arbejde og fritid, ved at gøre/finde arbejde, der er mere tilfredsstillende og mere underholdende (Bauman: 57).

Man skulle mene, at animation bliver opfattet som et æstetisk job, da det lever op til forestillingen om at sidde og tegne med ens individuelle kunstneriske evner på et kulturelt medie, som folk vil nyde. Det er mere attraktivt end at lave hårdt fysisk arbejde, der slider ens krop ned.

Men dette er blot idéen om, hvordan animationsbranchen er. Sandheden er, at arbejdet kan være utroligt hårdt med lange arbejdsdage uden stor økonomisk gevinst, høj risiko for at man får en arbejdsskade og ikke kan tegne (arbejde) mere i en lang periode og blive virkelig underanerkendt af samfundet. Derudover kan animationsproduktionsarbejdet være meget rutinefyldt arbejde, eftersom det netop er produktionsarbejde, hvor den samme karakter skal animeres igen og igen, og helst også hurtigt. Så trods at animation kan opfattes som æstetisk, er det stadig fyldt med risiko, dårlige arbejdsvilkår og rutinefyldt arbejde.

Til trods for at animation ér arbejde, opfattes det til tider stadig ikke som 'rigtigt arbejde', så arbejdsetikken kan til tider ikke beskytte eller anerkende animatorer. Denne forestilling hænger her sammen med arbejdsæstetikken, da folk opfatter arbejdet som æstetisk ud fra en traditionel forståelse af, hvad 'hårdt' arbejde er. Men selv om animation kræver kunstneriske færdigheder og til en vis grad også er spændende, betragtes den sjældent som værdifuld, og derfor også 'unfair' at animatorer kan have sådan et job, imens andre har mere traditionelle jobs.

Det er vigtigt at pointere, at vi her mener at dette ikke kun er en mulig holdning udefra, men også (og her måske mere kraftfuld) en forestilling, som animatorer selv kan tro, at omverdenen opfatter dem. Animatorer kan derfor have en indadvendt kamp med sit eget selvværd, om deres arbejde egentligt er 'værdigt', 'moralisk' endda, og selvfølgelig også er 'pengene værd'. Hvis dette er tilfældet, vil det være svært at forlange bedre arbejdsvilkår, lønforhøjelser, betalt overarbejde osv., og man vil blive presset af sig selv til at arbejde endnu hårdere for anerkendelse og være mere tilbøjeligt til at acceptere pres, som kommer højere oppe fra i hierarkiet.

Fattige

Under specielt den industrielle tid havde arbejdsetikken den funktion at sætte normen, at have et arbejde er normalt og ikke at have et arbejde er unormalt. Så hvis mennesker endte med at blive fattige, kunne det beskrives som en del af det unormale, og en forekomst af at være arbejdsløs var deres egen skyld, fordi de ikke valgte at være normale og få sig et arbejde. Et begreb som en 'arbejdende fattig' vil være fuldstændig selvmodsigende i denne gamle samfundsopfattelse (Bauman: 60-61). Det at være fattig handler ikke kun om materielle afsavn og fysisk lidelse. Det er også en social og psykologisk tilstand, da menneskers eksistens konstant bliver vurderet ud fra nogle normsatte standarder. Afsavnet af opnåelse af standarden er afsavn af det 'normale liv' samt udelukkelse af mulighederne for et 'lykkeligt liv'. Det lykkelige liv under forbrugersamfundet beskrives her som muligheden for at gribe mange muligheder og kun give slip på ganske få eller slet ingen. Muligheden for at gribe de mest omtalte og dermed mest begærede muligheder, er imens de er relevante og nye. Og hvis man ikke kan opnå denne standard for det lykkelige liv eller blot et 'normalt liv', bliver man til en 'defekt

forbruger', en fattig som er mangelfuld, defekt, utilstrækkelig og ineffektiv. Afsavnet vil her individuelt føre til dalende selvagtelse, skam eller skyldfølelse og bitterhed eller aggression, som kommer til udtryk ved vold, lavt selvværd eller begge. (Bauman: 62). Animationsarbejde bliver ikke ligefremt opfattet som 'normalt' arbejde, ikke udefra og heller ikke indefra. Det er en branche - hvor vi vil påstå - mange udefra ikke har specielt stor forståelse for og ikke helt ved, hvad det benyttes til. Og hvis det ikke opfattes som kunstnerisk og luksuriøst, kan det ellers opfattes som barnligt og ligegyldigt, hvor begge disse opfattelser ikke ligefrem ligner idéen bag et 'normalt arbejde'. Indefra er branchen relativ ny og uforudsigelig. Der er mangel på visse standardiseringer og sikkerhedsnet, arbejdet er for det meste underbetalt og opgavernes størrelse bliver konstant under- vurderet i planlægningen, som skaber mere kaos og stress. Animation er svært at anerkende som 'normalt' både inde- og udefra, og koblet med at lønnen sjældent er særlig høj, burde en animator let opfattes udra, som en unormal defekt forbruger og fattig arbejder. Og indefra må animatorerne kæmpe med sin egen selvopfattelse i relation til samfundsnormernes standarder, som kan gøre dem ret villige til at underbyde deres eget værd professionelt.

Når begrebet 'underklassen' bruges, er det til at beskrive mennesker i samfundets laveste lag. Historisk er begrebet brugt med kraftigt nedladende retorik, hvor dets medlemmer ses som uregerlige, fremmede, fjendtlige asociale folk, som er "uden for rækkevidde", som mangler den 'korrekte adfærd' til at være med i 'spillet'. (Bauman: 103-105). Og til trods for at man havnede i underklassen, blev man ofte opfattet og talt til, som om det var ens eget valg, da man 'vælger' at kæmpe sig ud af fattigdommen. (Bauman: 106-107). Netop fokus på 'valg' er vigtig her, da samfundsnormerne lyder at der er gode og dårlige valg, som man vælger ud fra sine kompetencer. Underklassen og fattige bliver derved opfattet som mennesker med 'valg-inkompetence' i deres liv (Bauman: 108). Arbejdsetikken, og om man så taler om 'defekte forbrugere' eller folk med 'valg-inkompetence', når fattige eller underklassen beskrives, skaber derfor nogle samfundsnormsatte standarder og opfattelser af arbejde. Det skaber en klar skillelinje imellem det 'normale' og det 'unormale', hvor de borgere, som lever op til standarden, kan opfatte dette som optjent af deres individuelle ydeevne og de 'unormale' som folk, der ikke yder nok og ikke fortjener noget (Bauman: 110).

Animationsarbejdere vil selvfølgelig ikke havne i underklassen eller være fattige, til trods for, at man i nogle tilfælde nok vil kunne argumentere for, at de allerede er en

form for 'arbejdende fattig'. En del af motivationen for arbejdet er så selvfølgelig ikke at havne i disse kategorier. For at undgå det skal man selvfølgelig først have et arbejde, da det er samfundsnormen for det normale, men da animationsarbejde ikke er 'normalt', er det svært at argumentere for, hvorfor det skal være godt/bedre betalt. Derudover har animatorerne frygt for at blive erstattet med nogle, som ikke klager så meget og evt. arbejder hårdere. Når dette kombineres med de førnævnte indre kampe om ens selvværd, er animatorer yderligere tilbøjelige til at underbyde sig selv professionelt.

Opsummering af Bauman i kontekst til animationsarbejde

Baumans arbejdsetik beskriver således en samfundsnorm, som kommer helt fra industrisamfundet. Men logikken bag hvordan spillet fungerer kan ikke oversættes direkte til forbrugersamfundet, men paradoksalt nok forbliver dens måde at vurdere mennesker værd på den samme. Animation er en ny og anderledes branche, som har svært ved at få anerkendelse i et samfund, som opfatter arbejde og værdi igennem denne forståelse af det 'normale' og 'unormale'. Animatoren kæmper for anerkendelse i et spil, hvor reglerne ikke er tilpasset til deres erhverv, men kæmper også med sit eget selvværd, eftersom animatoren selv lever i forbrugersamfundet med dets regler og normer. Det skaber en ond cirkel, som gør det svært at få anerkendt animationsarbejde som et værdifuldt arbejde både indefra og udefra. Og tilbøjeligheden til at acceptere dårlige arbejdsvilkår samt at underkaste sig dem eller underbyde sig selv ned på et lavere niveau, bliver højere.

Faglig organisering og atypiske ansættelser

For at forstå prekarisering på arbejdsmarkedet ud fra en dansk kontekst er det vigtigt at forstå hvorledes arbejdsmarkedet i Danmark reguleres og hvordan arbejdstid og arbejdsforhold bestemmes mellem arbejdsmarkedets parter. I det følgende vil dynamikkerne på det danske arbejdsmarked blive gennemgået med fokus på hvorledes prekarisering og hvordan det kommer til udtryk her. Det kollektive aftalesystem og 'den danske model', som arbejdsmarkedet er struktureret op omkring, er helt centralt for at forstå prekarisering på arbejdsmarkedet ud fra en dansk kontekst. Mere præcist er det når man står uden for dette kollektive aftalesystem, eksemplificeret ved ikke at have nogen overenskomst for en given gruppe arbejdstagere, at man virkelig kan tage bestik af hvilken karakter og hvilke konsekvenser prekarisering har for de involverede parter. Der ligeledes ikke er særlig meget statslig regulering når det kommer til arbejdstid og arbejdsforhold, da det netop er op til arbejdsmarkedets parter selv at aftale dette. Og animationsbranchen er især interessant da der nemlig ikke er en sådan aftale på plads i denne branche. Dette kan yderligere bidrage til mere ustabilitet og prekarisering, da det åbner op for mere kortsigtet ansættelsesformer, som i forvejen er ret udbredt i branchen, samtidig med at det er relativt let for arbejdsgivere at hyre og fyre på grund af flexicurity-modellen, som er en del af den danske model (mere om dette senere).

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved, at løn- og arbejdsvilkår i vid udstrækning reguleres gennem kollektive overenskomster forhandlet og indgået af de overenskomstbærende parter på vegne af medarbejdere og arbejdsgivere – den såkaldte danske model. Men i de senere år har de overenskomstbærende fagforeninger oplevet fallende medlemstal, og i udviklingen i antallet overenskomster er vendt efter en systematisk stigning frem til midten af 1990'erne (Larsen 2011: 15). Samtidig udgør lønmodtagergrupper, som ikke melder sig ind i de faglige organisationer og omfattes af de kollektive overenskomster, stadig en større del af arbejdsmarkedet. Dette gælder også animationsbranchen, hvor der ikke eksisterer en overenskomst og animatorer er typisk ansatte i temporære atypiske ansættelser eller arbejder som freelancer eller lignede. Også på arbejdsgiversiden er der forandringer at spore. Antallet af danske arbejdsgivere, der er medlem af en arbejdsgiverforening, har været stigende i de senere år, men færre tegner overenskomster. Det skyldes at arbejdsgivere på det ikke-

overenskomstdækkede arbejdsmarked i mindre udstrækning end tidligere indgår tiltrædelsesoverenskomster – dvs. lokale overenskomster indgået med virksomheder, der ikke er medlem af en arbejdsgiverforening. Virksomheden tiltræder dermed bestemmelserne i en af områdeoverenskomsterne inden for en bestemt branche (Larsen 2011: 15). Dette lyder umiddelbart som en løsning for mange arbejdspladser i animationsbranchen, men som vi kommer til at erfare i vores interviews, ladet det ikke til at være tilfældet.

Der synes således at være en voksende gruppe af lønmodtagere og arbejdsgivere, som ikke omfattes af arbejdsmarkedsorganisationer og/eller ikke er dækket af de kollektive overenskomster. De kan betragtes som *outsidere*, mens *insiderne* er de grupper, der stadig dækkes af overenskomsterne, og som er medlem af arbejdsmarkedsorganisationerne. Hvis flere grupper på arbejdsmarkedet ikke omfattes af de overenskomster og aftaler, som parterne aftaler, kan den danske model for arbejdsmarkedsregulering, hvor fastsættelsen af løn og arbejdsvilkår i stor udstrækning overlades til de faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger, komme under pres. Faldende tilslutning til fagforeningerne og faldende dækningsgrader af overenskomsterne kan svække parterne på arbejdsmarkedet og deres legitimitet. En vigtig forudsætning for den danske model er nemlig, at parterne har en vis repræsentativitet og styrke, således at de fremstår som legitime aktører, der kan garantere, at løn- og arbejdsvilkår på størstedelen af arbejdsmarkedet er reguleret gennem kollektive overenskomster. Formår de ikke det, kan det give anledning til et øget behov for lovgivning, så restgrupperne på arbejdsmarkedet dækkes. Introduceres lovgivning i vidt omfang, fjernes et fundamentalt træk ved den danske model (Larsen 2011: 16).

Ud fra dette kan vi hermed definere animationsbranchen som en 'outsider', da branchen står uden for det overenskomstreguleret arbejdsmarked. Det har dog også den konsekvens at der ikke er nogen kollektive bestemmelser for løn- og arbejdsvilkår, hvilket gør at det er op til den enkelte virksomhed og den enkelte animator at forhandle det på plads. Dette kan være en medskabende faktor til mere ustabilitet og prekære forhold i branchen, som i sidste ende kan have en negativ effekt for branchen som helhed, som er med til at sætte animatorer i særlig udsat position på arbejdsmarkedet.

Den danske model

Begrebet 'den danske model' og/eller 'flexicurity-modellen' er som sagt betegnelsen for den måde arbejdsmarkedsrelationerne i Danmark er udformet på. Begrebet er dog langt fra éntydigt. Hvis man præciserer begrebet til den danske *arbejdsmarkedsmodel*, er der to udgaver af modellen, nemlig hhv. aftalemodellen og flexicurity-modellen. Begrebet *Den danske model* er en betegnelse for den måde arbejdsmarkedet reguleres på i Danmark, et system stærkt præget af det kollektive aftalesystem (Knudsen & Lind 2012: 13), som også stor beskrevet i det ovenstående afsnit. Flexicurity-modellen er som sagt et andet begreb om den danske model. Dette begrebs indhold er bredere og udgøres af en kombination af elementer fra velfærds- og beskæftigelsespolitisk lovgivning og kollektive aftaler. Hvor den førstnævnte variant af den danske model, aftalemodellen, først og fremmest fremhæves for sin evne til at skabe og fordele værdier i erhvervslivet på en relativ harmonisk måde, er flexicurity-modellen især blevet fremhævet for sin evne til på samme tid at kunne styrke virksomhedernes produktivitet, konkurrenceevne og beskæftigelsen i samfundet (Knudsen & Lind 2012: 16).

Begrebsdannelsen vedrørende begge modeller hviler mere eller mindre eksplicit på en antagelse om, at modellerne fungerer til fordel for alle involverede parter: arbejdsgivere, lønmodtagere og samfundet i sin helhed, men omfanget og arten af 'byttehandler', der er omfattet, varierer fra den ene model til den anden. På grund af eksistensen af to varianter af det der i arbejdsmarkedsdiskursen ofte i flæng benævnes 'den danske model', er det vigtigt at markere at der er tale om to forskellige modelkonstruktioner, som altså ikke er fuldstændig identiske.

At animationsbranchen som sagt er en såkaldt outsider i forhold til den danske model, i kraft af at branchen ikke har nogen overenskomst/kollektiv aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som angiveligt skulle være en gavn for alle involveret parter, er igen et bevis på at der eksistere en vis udsathed og risiko, som er karakteristisk for branchen, men også for lønmodtagere som i det hele taget ikke er omfattet en overenskomst.

I en regulering baseret på kollektive aftaler er der et mere lige magtforhold mellem de to parter, idet lønmodtagerne her via fagbevægelsen (Dette skulle i så fald være FAF for animatorernes tilfælde) optræder som en samlet kraft og i sidste instans kan

anvende strejken som kollektivt kampmiddel. I stedet for at lønmodtagere underbyder hinanden i kampen for et job, lægger den kollektive overenskomst en bund for, hvilke løn- og arbejdsforhold man vil og må acceptere. Regulering baseret på kollektive aftaler giver endvidere et mere stabilt og forudsigeligt arbejdsmarked, end hvis reguleringen overlades til det frie marked (Knudsen & Lind 2012: 12).

Derudover hører det til en af standardformuleringerne i omtalen af de danske modeller, at virksomhederne har særdeles let ved at afskedige medarbejdere ('hyre og fyre'), og at de derfor også er hurtigere til at ansætte, hvilket giver det danske arbejdsmarked en højere fleksibilitet, noget som siges at være til fordel for alle, virksomhederne såvel som lønmodtagerne (Scheuer 2012: 49).

I forlængelse heraf kunne man blive fristet til at tro, at når det er så let at afskedige, så ville virksomhedernes behov for at ansætte medarbejdere på atypiske vilkår eller risikovilkår, dvs. på tidsbegrænset ansættelse, på projektansættelse eller hyret ind fra et vikarbureau, være relativt begrænset, set i forhold til andre europæiske lande, hvor det er langt vanskeligere at afskedige. Men dette viser sig midlertidigt langt fra at være tilfældet (Scheuer 2012: 50).

Man kunne med rimelighed spørge, hvorfor atypisk arbejde stadig findes i et hvis omfang (næsten hver tiende lønmodtager i DK), når nu fleksibiliteten siges at være så høj. Og derfor må man så også videre spørge, i hvilket omfang ansættelser, som vikar eller tidsbegrænset i anden form, har negative konsekvenser - evt. af mere varig art - for dem, der befinder sig i disse ansættelsesformer på arbejdsmarkedet.

Denne problematik er yderst relevant for lønmodtagere i animationsbranchen, da mange netop befinder sig i tidsbegrænset projektansættelser. Det er problematisk når denne gruppe af lønmodtagere tilsyneladende falder helt udenfor, når der diskuteres og formuleres arbejdsmarkedspolitik i Danmark.

Arbejdet er en kerneaktivitet i vores samfund, og det at have et arbejde er centralt for den enkelte, ikke bare fordi det skaffer os en indkomst og et livsgrundlag, men også fordi det er en vigtig del af vores identitet, det udvikler vores kompetencer, det lægger beslag på en væsentlig del af vores vågne tid, det sætter os i forbindelse med andre mennesker, og det positionerer os i det sociale system. På denne baggrund er det indlysende, at oplevelsen af usikkerhed i forbindelse med ens arbejde er af fundamental betydning for vores livskvalitet (Scheuer 2012: 51).

Atypiske ansættelsesforhold

Lønmodtageres beskæftigelsesstatus anvendes ofte som en vigtig parameter i sondringen mellem indsidere og outsiders. Inden for litteraturen skelnes der dels mellem arbejdsløse og beskæftigede, dels mellem ansatte i faste fuldtidsstillinger og lønmodtagere med andre ansættelsesforhold - de såkaldte atypiske ansættelser. De atypiske ansættelser omfatter f.eks. deltidskontrakter, tidsbegrænsede stillinger, bureauvikariater, freelancere, fleksjobbere og folk i løntilskudsjob (Larsen 2011: 26).

Tidsbegrænset ansatte og deltidsansatte bliver ofte i den internationale litteratur betragtet som eksempler på typiske outsidergrupper. Og det er selvom de to lønmodtagergrupper som følge af EU-direktiverne om deltid (fra 1997) og om tidsbegrænset ansættelse (fra 1999) formelt har rettigheder og arbejdsforhold på linje med fastansatte i sammenlignelige stillinger. Først da - i slutningen af 1990'erne - blev de officielt en integreret del af den danske model, selvom overenskomster og lovgivning i varierende grad tidligere regulerede deres løn og arbejdsvilkår (Larsen 2011: 175). Spørgsmålet er så, om de tidsbegrænset ansatte, deltidsansatte samt freelancere, som animationsbranchen primært består af, også i praksis får gavn af disse rettigheder.

Metode og design

Adaptiv teori og orienterende begreber

For dette projekt valgte vi at tage inspiration fra Derek Layders adaptive metode, da vi fandt at denne bedst passede til den tilgang, som virkede naturlig for os, samt bedst kunne løse vores udfordringer. Dette vil vi uddybe, men først skal den adaptive metode beskrives.

Adaptiv teori, ifølge Layder, har til mål at inkorporere mere teori i research, hvor der stadig benyttes empirisk data, og samtidigt benytter pre-eksisterende teori. Formålet er her samtidigt også at sammenkoble kløften imellem teori og research, objektivitet og subjektivitet, deduktivtestende metode og induktiv teori-genererende metode osv. Adaptiv metode tilbyder derfor et nyt sæt af regler, men uden af insistere på, at de tidligere regler er outdatede eller ubrugelige, da den selv kapitaliserer på styrker fra

eksisterende metoder til at etablere en ny række af ortodokse tilgange (Layder 2011a: 2, 5-6).

Formålet med metoden var også at fange et større publikum af sociale researchers, da Layder ville mene, at forskellige tidligere discipliner ikke er 'au fait' med kløften mellem teori og empiri, ikke tillader forskeren selv at teoretisere sine fund eller har kun minimal vejledning til, hvordan disciplinen kan benyttes (Layder 2011a: 2-3). Men også samtidigt at undgå at miste relevant viden ved at frakaste hele elementer væk for tidligt i processen (Layder 2011a: 3). Layder argumenterer for, at de tidligere discipliner er mere profitable, hvis de opfattes som noget, der kan benyttes fleksibelt med hinanden, i stedet for givne faste regler, der ikke kan blandes. Dette er også et af hovedkarakteristika ved den adaptive metode. Eksempelvis ser Layder 'grounded theory' som en effektiv metode til at lave nye teoretiserede opdagelser. Men det er også vigtigt at anerkende og forstå tidligere fund og teorier, og derfor er 'grounded theory' i sig selv begrænset af dens dogmatiske eksklusion af tidligere teori (Layder 2011a:4). Adaptiv teori er derved anderledes, da dens teoribyggende element benytter eksisterende teoretisk materiale. Dette skyldes også, at Layder mener, at man aldrig kan være fuldt teori-neutral, og derfor er det bedst at anerkende, benytte og forsøge at kontrollere disse tidligere input. Tidligere teori kan derved også hjælpe med at formulere problemet bedre, samt bedre forklare data, som analyseres bedre på langt sigt (Layder 2011a: 5). Layder argumenterer for, at tidligere teoretikere både har benyttet empiriske fund sammen med teoretisering for at forstå samfundet og for at påvirke de større processer af social udvikling, i den givne historiske kontekst. Denne tilgang er der blevet sat spørgsmålstegn ved, bl.a. af mange poststrukturalister- og modernister, og at denne holdning har ført til at teoretisering, er blevet opfattet som en relativt selvstændigt stående komponent af sociale analyser. Hvor Layder derimod vil argumentere for, at man burde reproducere nogle af de klassiske teoretikeres bekymringer, da han mener at binding imellem generel teori, teoretisering om samfundet og den egentlige formulering og gennemførelse af social forskning, bør bekræftes i en nutidig kontekst, da han mener der er opstået en faglig og disciplinær forskel imellem dem.

Layder mener her, at research vil gavne mere af cooperation og dialog imellem relationer såsom aktør/struktur (system), social realitet (ontologi) og måder af repræsentation og forklaring og det data, selve analysen baseres på. Dette vil både gøre teori mere robust og styrke dens forklarende kapacitet, da dens antagelser og forudsætninger

rutineret kan måles med empiriske beviser. Og på den anden side kan empiri gavne en mere sofistikeret form af analyse og forklaring i dens generaliserbarhed (Layder 2011a: 7-8). Layders argumenterer for, at fuldstændigt anti-teoretiske holdninger, som ofte kritiserer positivismen og lader faktaene tale for sig selv, på den ene side kan være effektivt, men på den anden side også kan give et meget begrænset syn på det sociale liv og en seriøs misforståelse af den sociale verden og den sociale analyse. Dog er Layder også selv kritisk overfor hvad han kalder 'naiv positivisme' og one-fit-for-all metode, men argumenterer dog for, at det er vigtigt at forstå både det subjektive og objektive, eftersom ved at afvise objektivismen, risikerer man at overse de sammenkoblede systematiske aspekter af samfund og socialt liv. Ved at sammenkoble social research og teori kan de forklarede strukturer/systemer benyttes til at forklare specifikke producerede udfald i forskellige områder i det sociale liv. Denne teoretisering vil ifølge Layder producere mere tilstrækkelig og valid viden. Dette kan derved benyttes til at lave mere præcise gengivelser af bestemte sociale grupper og -problemer end før med mere kraftfulde forklaringer af de sociale fænomener, som skaber dem (Layder 2011a: 8-9).

Derfor vil vi også argumentere for, at Layders adaptive metode er effektiv for denne opgave, eftersom vi ønsker at benytte teori om bl.a. prekarisering og den danske model til at forklare en strukturel udvikling på arbejdsmarkedet. Denne 'objektive' opfattelse benyttes derefter til bedre at forklare en bestemt social gruppes udfordringer.

Layder mener, at der ofte er en manglende bekymring, eller prioritering, angående teoretisering i social research, ofte på grund af, at fremdriften af projektet er empirisk baseret på specifikke sociale problemer. Dog mener Layder ikke at dette betyder at arbejdet er eksplicit anti-teoretisk, da sådan research stadig er implicit influeret af teoretiske bekymringer og systematikker såsom at stille spørgsmålstegn ved hvorfor og hvordan et fænomen er skabt og vedvarende. Derfor argumenterer han også for, at problembaseret arbejde kan få gavn af at benytte teoretisering mere for dens forklarende faktorer (Layder 2011a:11-12). Derudover betyder det, ikke teoretisering nødvendigvis, at tidligere teori skal benyttes fuldt ud på dens oprindelige systematiske måde, eftersom teoretisering kan blive produceret på en lang række forskellige måder. (Layder:13)

Derfor udelukker vi for dette projekt hverken kun være teoretiske eller kun at være empiriske, da vi anerkender, at fund i empirien kan føre til en længere diskussion, som kan benytte sig af teoretisering af det større emne.

Layder mener, at grounded theory, som går ind i feltet uden teoretisk baggrund, og den hypotetiske deduktive metode også kaldt 'middle-range theory', som opbygges af testing af tidligere teoretiske begreber og systemer, begge har begrænsninger og ulemper. Den adaptive teori forsøger at kombinere de to ved at lægge vægt på både at benytte tidligere teoretiske ideer og modeller for at guide research, men samtidigt at forsøge at generere ny teori fra den igangværende analyse. Middle-range teori bliver begrænset af dens eksklusion af 'grand' teori, og ved at fokusere på 'kvantificerbare strukturelle variable' og derved relativt forsømmer de subjektive betydninger og erfaringer hos de mennesker, der studeres. Dog benytter adaptiv teori stadig strukturelle begreber såsom former af sociale organiseringer og ressourcer, men de kan ikke blot reduceres til kvantificerbare variable. Men sidst og ikke mindst er kritikken af middle-range teori, at den ikke har teori-konstruktion som noget rutinepræget træk af forskningsprocessen (Layder 2011a: 15-18). Og selvom grounded theory er god til at frembringe subjektive erfaringer og holdninger, har den ikke nogen systematisk eller strukturel forståelse af den sociale virkelighed, da den er epistemologisk og ontologisk forpligtet til at benægte eksistensen af fænomener, som ikke alene er adfærdsmæssige. Derudover mener Layder også, at research aldrig kan være fuldt ud teori-neutralt, da der altid vil være en forudsætning for, hvad der skal undersøges, eller som motiverer formålet med projektet og kan derfor aldrig være fuldt ud teori-neutralt. (Layder 2011a: 18-19, 20-21). Den adaptive teori forsøger at undersøge både adfærdsmæssige fænomener samt systematiske fænomener, hvilket kan finde sammenhængene imellem personers sociale aktiviteter i relation til det sociale miljø, det udføres i. Derudover er den hverken kun teoritestende eller teoretiserende. Da den har lige stort fokus på både at finde ny teori samt viderebygge på tidligere teori. (Layder 2011a: 19)

Orienterende begreber

I Layders optik mener han, at individuelle koncepter/begreber bedst muligt kan benyttes til at teoretiseres ved at bruge disse som 'orienteringsenheder'. Relevante begreber

(fx fra tidligere teorier) kan derved benyttes indledende til at skabe orden og mening af data, men uden at have en bindende effekt. Orienterende begreber kan derfor altid kasseres, hvis det viser sig at de har udlevet deres nytteværdi. På den anden side kan yderligere dataanalyse understrege den forklarende betydning af de orienterende begreber (Layder 2011a: 22). Orienterende begreber skal også opfattes som værende fleksible, da i Layders forstand (og ønsker/mål med sin adaptive teori), kan tidligere teorier justeres eller benyttes til ny teoretisering. Orienterende begreber skal derved kunne stimulere teoretisk opfindsomhed og -uddybelse. (Layder 2011a: 23, 25).

For dette projekt blev viden om vores felt blandt andet erkendt gennem pilotinterviews, formelle planlagte interviews samt mere uformelle møder/telefonsamtaler med animatorer, fagforeningsfolk og andre professionelle i feltet. De fleste af disse møder har haft en betydning for hvilke begreber og emner, vi fandt interessant og relevante for dette projekt. Disse har ført til ændringer i fokuspunktet for vores problemformuleringer flere gange i processen, hvilke emner og begreber vi har søgt at udforske og skrevet på vores interviewguide, og hvilke emner, der endte med at blive uddybet mere om eller mindre om under interviewene. Imens vi fandt at nogle faktorer var specielt vigtige for nogle informanter, fandt vi, at andre informanter lagde vægt på noget helt andet eller tredje. Dette har bl.a. ført til i stedet for at kigge på et begreb (som motivation) med én intention (som fokus på autonomi og frihed vs forudsigelighed og sikkerhed), har begrebet senere ændret sig til også at inkorporere andre udfald (såsom læringserfaring og at møde sine idoler). Den adaptive metodes orienterende begreber er derved brugbare for dette projekt, grundet dets fleksibelhed og inkorporering af konstant udviklende teoretisering i undersøgelse af et felt, i vores tilfælde animation, som ikke har fået meget sociologisk opmærksomhed tidligere, og derved ikke mange konkrete og generelle teoretiske begreber at læne sig op ad.

Orienterende begreber har en 'two-sided nature', da de både kan referere til noget objektivt og noget subjektivt og kan spore sociale events eller aktiviteter over tid. De kan bl.a. komme fra tidligere eksisterende teorier af forskellige størrelser, og til trods for, at et begreb typisk refererer til en specifik teoretiker og deres beskrivelser af begrebet, skal disse nødvendigvis ikke benyttes fuldstændigt på samme måde. Begreber kan adopteres fra eksisterende arbejde som 'baggrundsbegreber', som vejleder projektet videre. Begreberne kan også komme fra empiri, hvor disse begreber rutinemæssigt

hænger sammen med bestemte emner/temaer (Layder 2011b: 3). Orienterende begreber kan være 'key' begrebet i sig selv, hvilket i vores eksempel kan være begreber baseret fra teori som 'prekarisering. Men orienterende begreber kan også tillade forsker at finde frem til nye orienterende begreber i empiri, da de ikke eksklusivt kommer fra teori, men bl.a. også fra idéer, accounts, 'framework', udtryk osv. Så længe der eksisterer noget tilbagevendende og etableret i dem (Layder 2011b:5-6). Hvis forskningsfeltet i forvejen er relativt uberørt akademisk, hvilket vi vil mene er tilfældet for dette emne, kan orienterende begreber være et hjælpsomt værktøj, da begreberne kan 'lånes' fra anden litteratur og felter med overlappende elementer (Layder: 2011b:6).

Den adaptive metode har været et effektivt værktøj for os af flere grunde. For det første er det felt vi vil undersøge, netop animationsbranchen og dets arbejdsvilkår, ikke førhen blevet særligt berørt sociologisk. Fra starten måtte vi være fleksible med, hvilken faglig litteratur vi kunne benytte, og hvilke relevante begreber vi benyttede (Fx i stedet for at have litteratur, der beskriver animationsbranchen, laver vi præmissen, at den kan kategoriseres som 'prekær' og benytter prekariseringsteori, samt at i stedet for at have litteratur, der beskriver animationsarbejdskulturen, benytter vi Baumans arbejdsetik til at sammenligne den med generelle arbejdsopfattelser).

Således kan det også argumenteres for, at vi ikke bruger en fuldstændig induktiv tilgang, men vi ønsker stadig at gå eksplorativt til feltet, og induktivt at give data mulighed for at tale for sig selv. Meget at den teoretisering vi selv har udført før empiriindsamlingen, fik inspiration fra mere uformelle lægmænd af animatorer, vi har talt med i hverdagen, telefonsamtaler med fagforening og møder med Arsenalets ledelse (Arsenalet er et kontorfællesskab for animatorer i Viborg). Med den adaptive metode har dette givet os 'orienterende begreber', som er blevet fleksibelt og eksplorativt benyttet i empiriindsamlingen til trods for at denne viden ikke kom fra formelt akademiske arbejde.

Løbende i dette metode og design afsnit, vil vores tilgange blive beskrevet og med disse tilgange, mener vi, valideres og styrkes de adaptive værktøjer.

Hermeneutisk cirkel

Til trods for at den adaptive metode er vores primære værktøj, anerkender vi også de hermeneutiske aspekter i dette projekt. Hermeneutik beskriver forståelse, som altid er præget af en forforståelse eller fordomme. Forforståelse og fordomme behøver ikke altid at være myter, der hindrer erkendelse, men kan også være produktive forudsætninger for den 'hermeneutiske cirkel/spirals' begyndelse. Den hermeneutiske cirkel skal forstås som processen og leddet imellem forståelse og fortolkning. Man har en forforståelse om noget, som gør, man kan fortolke på det, ny fortolkning kan skabe ny forståelse, som kan føre til ny fortolkning osv. Således skal fortolkning og forståelse ikke opfattes som en afsluttende proces, men som noget der aldrig stopper (Andersen & Koch 2015: 249-250).

For dette projekt har teori og vores egen adgang til animationsmiljøet dermed præget vores forforståelse og givet os grundlag for, hvad vi søger efter. Som hvert interview udføres, får vi nye fortolkningsmuligheder, og vores forståelser blev yderligere fokuseret på problemerne, eller spredt til at indeholde nye udfordringer. Dette har selvfølgelig påvirket vores næste interviews, med fx referencer til hvad vi har lært fra tidligere interviews i søgen efter generaliserbarhed.

Case design

For dette projekt benyttes casedesign som forskningsdesign. Vores 'cases' er for dette projekt de informanter, vi interviewer, da vi er interesserede i personernes egne synspunkter, frustrationer og fortolkninger af branchens arbejdsvilkår. Selvom en case også kan være et bestemt event eller begivenhed, vil det ikke give mening kun at se fremkomsten af fx 'crunch' som en case, da dette kun skal forstås som en del af helheden. Enhederne for analysen er derfor individerne, som vi ønsker at bygge en forståelse om, da de lever i den kontekst, vi er interesserede i at udforske (de Vaus 2013: 220).

Empiriindsamling og -tilgang

Adgang til feltet og gatekeepers

Det skal noteres, at vi har skrevet et projekt om 'The Animation Workshop - VIA University College' i et tidligere projekt med fokus på skolens organisering af undervisning, med et fokus på deres implementering af teamarbejde. Derfor havde vi i forvejen gjort os bekendt med dele af selve animationsmiljøet i Viborg og personer, som arbejder med animation. Vi fik let adgang til miljøet igennem vores egne sociale relationer igennem ét parforhold, samt placering i byen Viborg, som også gav os mulighed for at få adgang til kontorfælleskab for animationsvirksomheder (Arsenalet) tæt på skolen.

I den tidlige proces af projektet tog vi også kontakt til Arsenalets administration og fagforeningen FAF for inspiration. Kontakten med FAF gav os mulighed for at deltage i et møde imellem animationsarbejdere og fagforeningen. Her lærte vi mere om branchen både fra fagforeningen selv og de deltagende. Eventet blev også en gatekeeper til at møde nye relevante animationsarbejdere, som vi senere interviewede.

Semistrukturerede interviews

Interviewene blev udført ved hjælp af semistrukturerede interviewguides for både at gøre plads til konkrete oversigter af emner og orienterende begreber, som vi ville udforske, men også for at gøre plads til nye input og alternative perspektiver fra informanterne samt mulighed for at uddybe dem. Således åbner vi muligheden for, at informanter kan bidrage med emner, de finder betydningsfulde for at forstå animationsbranchens og animatorers udfordringer og formindsker risikoen for at vores egen forforståelse ikke bliver for styrende (Kvale & Brinkmann 2009:151-152).

Interviewguiden hjalp os med at holde interviewet fokuseret på relevante emner for projektets problemformulering, men grundet den løse struktur samt brug af både interviews, enkelt- og fokusgruppeinterviews, har interviewene selvfølgelig været af forskellig natur. Ved nogle interviews blev interviewguiden næsten ikke benyttet, da de relevante emner blev berørt meget flydende og naturligt igennem samtalen, specielt eftersom mange af emnerne relaterer til hinanden. Andre informanter besvarede de stillede

spørgsmål meget konkret, hvilket førte til meget afsluttende sætninger. I disse tilfælde brugte vi interviewguiden mere direkte og fik berørt de relevante emnerne på den måde. For dette projekt blev al empiriindsamlingen udført igennem to 'interviewrunder' grundet forskellen på tidsperioderne, de blev udført på. Vi havde også tilføjet yderligere teori imellem runderne samt haft mulighed for at reflektere over den første runde af interviews. Til den anden runde fik vi derfor revideret vores interviewguide til bedre at kunne håndtere nye orienterende begreber samt opdatere spørgsmålene til at være mere præcise ud fra de erfaringer vi havde gjort os.

Forskningsinterviews

Dette projekts semistrukturerede interviews er baseret på 'forskningsinterviews'. Disse kendetegnes som et værktøj, hvor viden produceres socialt i samspil mellem interviewer og interviewperson(er). I modsætning til et surveyinterview, som følger standardregler med minimal inddragelse af interviewerens egen personlighed, overholder forskningsinterviewet ikke standardregler mekanisk, og kvaliteten af interviewet påvirkes af interviewerens egne færdigheder, viden om feltet og måden spørgsmål stilles på (Kvale & Brinkmann 2009: 100).

Vi benytter forskningsinterviews af den samme grund, som vi benytter semistrukturerede interviewguides, nemlig for at give plads til ny læring om feltet og eksplorativt udforske det. Vi står begge i en situation med rigelig erfaring med forskningsinterviews og transskribering fra tidligere projekter med sparringsmuligheder fra medstuderende og vil argumentere for, at vi lever op til de personlige kompetencer, forskningsinterviewet kræver med en vis selvsikkerhed. For dette projekt vil vi mene, at vi aktivt har lyttet til vores informanter og refereret tilbage til tidligere nævnte aspekter under interviewets, som disse har relateret til til projektet. Interviewguiden er også blevet brugt fleksibelt og kun, når det giver mening for at undgå, at det naturlige flow forsvinder. Disse teknikker er karakteriseret af Kvale og Brinkmann i 'InterView', som god interviewteknik (Kvale & Brinkmann 2009: 106-108. 111-112). Disse færdigheder kan bedst benyttes ved brug af forskningsinterviews, og hermed kan vi bedst opnå den data vi er interesseret i med den mængde af begrænsede ressourcer, vi har haft for dette projekt.

Enkelt- og gruppeinterviews

Dette projekts empiriske grundlag er baseret ud fra otte interviews. Ud fra disse, har seks af interviewene været enkeltinterviews, og de resterende to har været fokusgruppeinterviews med henholdsvis tre og to deltagende.

En af de store fordele ved fokusgruppeinterviews har været, at man får adgang til en stor mængde data på relativt kort tid, men det er sværere at have kontrol over interviewet end ved normale 1-1 interviews (Morgan 2011: 2). At få adgang til mere data med få ressourcer var den primære grund til at lave fokusgruppeinterviews. Vi anerkender at fokusgruppeinterviews er brugbare til at frembringe gruppeinteraktioner og diskussioner (Kvale & Brinkmann 2009:170), men dette har aldrig været vores primære formål med fokusgruppeinterviewene. Dog har fokusgruppeinterviewene muligvis ændret samtalerne, i modsætning til hvis de var blevet udført som flere enkelte interviews. Dette kan både være godt eller skidt, da fokusgruppeinterviews kan give enkelte informanter mindre mulighed for at gå i detaljer og til personlige erfaringer/følelser, men samtidigt kan gruppedynamikken også åbne op for emner, der måske ikke ville blive talt om ellers (Morgan 2011: 5).

Interviewene blev udført primært enkeltvis, da vi ville give hver informant mulighed for at uddybe emnerne og dette kan også gøre det nemmere at føre en længere samtale, eftersom at emnerne også til tider kan være meget personlige og følelsesprægede. Ved at udføre enkeltvis interviews mindskes risikoen for at informanter 'gemmer' deres følelser væk overfor en gruppe, hvilket kan ske i nogle tilfælde af fokusgruppeinterviews, men dog er det også muligt, at informanter opfører sig mere 'ekstremt' i sociale situationer og er derfor mere åbne end ellers (Morgan 2011: 6, 9).

Som udgangspunkt blev interviewene udført face-to-face med undtagelse af to interviews, som blev udført over Skype og Discord, eftersom at informanterne arbejdede i andre europæiske lande.

Der blev udført et fokusgruppeinterview i hver interviewrunde. Dette var bl.a. for at mindske arbejdsbyrden samtidig med stadig at få tilstrækkelig nok empiri, og samtidigt var det, der virkede mest naturligt. Det første fokusgruppeinterview var tre animatorer,

der kendte hinanden, hvor to arbejdede sammen på daværende tidspunkt. Det sidste fokusgruppeinterview var med et kærestepar, hvortil vi måtte rejse (til København) for at udføre det, så på grund af geografi, tid og det at de begge var interesserede, gav det ikke mening at udføre interviewene adskilt.

Interviewerrolle

For nogle af dette projekts informanter har der eksisteret en social relation mellem informant og interviewer, før interviews er blevet gennemført. På den ene side kan det føre til, at informanterne kan føle sig mere trygge ved at dele personlige erfaringer med nogen de har tillid til, men det kan også betyde, at det kan være svært at tale om følsomme emner, hvis ikke de føler sig trygge i interviewsituationen. Ud fra hvad vi har oplevet, har interviewene virket ærlige og at vores personlige relation ikke har lukket af for nogle følsomme emner, da disse sårbarheder er blevet italesat.

De fleste af informanterne har derfor også været bekendt med vores projekts interesser og kan have specificeret deres svar til at være tilpasset disse. Dog vil vi ikke påstå at informanterne har formet deres besvarelser til at være 'korrekte' eller oprigtige, bl.a. grundet gentagne og generaliserbare udfordringer, som er opstået flere gange gennem interviewene, uden vi har spurgt ledende ind til dem.

Til tider i interviewene har vores egen sociale relation til informanterne åbnet op for information i empirien, da vi har kunne spørge ind til detaljer om informantens erfaringer, vi tidligere har hørt om, som ikke nødvendigvis blev nævnt i interviewsituationen. At vi i forvejen er bekendte med animationsbranchen, til en vis grad, er på grund af vores eget personlige (til tider lidt niche) forbrug af animation og videospilprodukter. Dette kan også diskuteres at have en større positiv effekt for interviewforløbet. Derudover skal det også siges at vi samtidig har forsøgt at holde en professionel distance til feltet, for at undgå for meget bias i vores indsamling af empiri.

Til tider har vi været bekendt med de virksomheder eller produkter, som bliver talt om, hvilket har givet os mulighed for at spørge ind til nogle detaljer om disse, eller hurtigt anerkende fx en virksomheds størrelse og struktur, og relatere til udfordringerne ud fra den information.

Med referenceforelæsninger udført af AAU lektoren Sune Qvotrup Jensen samt rapporten 'Fremmed, farlig og fræk. Unge mænd og etnisk/racial andenhed – mellem

modstand og stilisering', kan det at vise, man relaterer til samme (sub)kultur under interviewet, havde en effekt på at skabe mere lyst for informanten, til mere aktivt at engagerer sig i interviewet (Jensen 2007: 82). Selvfølgelig har Qvotrup Jensen, og vi, haft markant forskellige informanter og vi relaterer ikke til de samme udfordringer i forhold til at få adgang til informanter. Vi vil dog påstå at vi er bekendte med miljøet, selvom referencerne kan være tilsyneladende ubetydelige småjokes mellem spørgsmål og besvarelser. Det kan gøre informanterne mere åbne for at beskrive udfordringer mere detaljeret, da vi 'beviser' vi har noget kendskab til miljøet. Samt selvfølgelig skabe lidt bedre stemning i interviewsituationen til trods for at der beskrives negative personlige erfaringer.

Reliabilitet

Vi vil mene, at vores personlige adgang til feltet, igennem gatekeepers og egen viden til branchen som forbrugere, har haft en betydning for vores adgang til data, hvor en forsker uden denne adgang muligvis vil stå med andre udfordringer til feltet end vores. Men selv om vores interviews har haft meget forskellig natur, er mange af de samme emner blevet bragt op, og flere af informanternes personlige erfaringer kan sammenlignes, og dette har været tilfælles trods blød eller stram brug af vores interviewguides. Derudover har der været en ret stor konsensus hos vores informanter om, hvad animationsbranchens største problemer har været på tværs af årgange og demografisk placering.

Derfor vil vi påstå, at projektets fund burde være muligt at reproducere, eftersom de har en analytisk generaliserbarhed (Kvale og Brinkmann 2009:289-290).

Interviews

For dette projekt blev der udført otte interviews med elleve personer. De første fem interviews med syv personer tilhørte den 'første interviewrunde', og de resterende fire personer tilhørte den 'anden interviewrunde'.

Alle interviewene blev udført med to interviewere til stede med en fleksibel gennemgang af interviewguiden.

Første interviewrunde

De fire første interviews, som var enkeltinterviews, hvoraf to blev udført online med franske animatorer, bosat i henholdsvis Luxembourg og Madrid og to blev udført i Danmark (Viborg). Det første interview var med Henriette, en nyuddannet danskers erfaring med branchen, og det andet var med Connor, en dansker og australier med erfaring fra animationsarbejde i Australien og hans nuværende situation i Danmark. Det sidste interview var et fokusgruppeinterview med Trine, Simon og Emma, hvor det oprindeligt var meningen at der også skulle være en fjerde person til stede, men vedkommende blev forhindret og var desværre nødt til at aflyse i sidste øjeblik. Alle tre personer er bosat i Viborg.

Alle interviews for den første interviewrunde blev udført inden for fem dage. Det korteste interview varede en time og fem minutter, og det længste (fokusgruppeinterviewet) varede ca. to en halv time.

Anden interviewrunde

Interview runde nummer to bestod af tre interviews og de to første interviews foregik i København. Det første interview var et fokusgruppeinterview med Frederik og Lærke. Det næste interview blev udført om aftenen med Zoe (samme dag som fokusgruppeinterviewet) og det sidste interview med Niels blev udført i Viborg. De er alle uddannet i animation, og kommer fra varierende årgange.

Det længste interview, fokusgruppeinterviewet, tog 2 ½ time, og det korteste tog 1 time og 11 minutter.

Præsentation af informanter

Første runde

Connor:

Kommer fra Australien, men er bosat i Viborg efter han tog et kort animationskursus i byen. Havde et to måneders kvotebetalt job i Australien, hvor han endte med at arbejde ca. 50-60 timer om ugen. Da vi udførte interviewet med Connor, udførte han gratis arbejde med fleksible timer for en dansk animationsvirksomhed.

Lucas:

Franskmand med uddannelse i animation fra TAW, og som nuværende arbejder i Luxembourg. Arbejder ofte i meget lange vagter og har udført meget frivilligt gratis arbejde (praktik) for andre virksomheder, og har haft karpaltunnelsyndrom som resultat af overarbejde før.

Francesca:

Kommer fra Frankrig og er uddannet i animation fra TAW. Arbejder i øjeblikket i Madrid og har en kæreste i Frankrig.

Henriette:

Uddannet i animation fra TAW og bor i Viborg og har planer om at blive i Viborg. Har for nyligt fået job i en lille animationsvirksomhed, men er ikke tilfreds med en række ting, der står i hendes kontrakt, såsom påkrævet ubetalt overarbejde, hvis der er behov.

Trine, Simon og Emma (fokusgruppe interview):

Trine arbejder nuværende som freelancer og er på dagpenge. Har tidligere haft projektansættelser i animationsvirksomheder, som er blevet afsluttet. Simon og Emma arbejder da interviewet fandt sted på det samme animations studie under en projektansættelse.

Anden runde

Frederik:

Bor i København og har arbejdet inden for videospilbranchen i København. Har haft positioner som animationslead og assisterende del af administrationen. Har udført meget ubetalt overarbejde og har haft konflikter med virksomheders management og har arbejdet for en lavere løn end andre kollegaer med samme jobfunktion. Arbejder nu deltid i et supermarked og arbejder på sine egne projekter ved siden af og har ikke tænkt sig at returnere til animationsbranchen, før drastiske ændringer er sket. Frederik ser crunch som branchens største problem, og at denne ødelægger animatoren før tid.

Lærke:

Er bosat i København og har arbejdet ved forskellige animationsvirksomheder, har bl.a. oplevet at få at vide, at en virksomhed giver alle animatorer med bestemt jobfunktion en vis løn grundet manglende ressourcer, men fandt hurtigt ud af, at andre kollegaer med samme job fik mere løn end hende. Føler sig fastbundet til at arbejde i animationsbranchen trods mange frustrationer med denne, bl.a. fordi hendes talblindhed udelukker en lang række af ufaglærte jobs som alternativer.

Zoe:

Ansæt ved videospilsvirksomhed i København som animationslead og får en relativ god løn. Men overarbejde og stress under crunchperioder gør det særligt svært at opretholde sit sociale ansvar, hvilket skaber konflikt med hendes kæreste. Går derudover også til psykolog grundet hendes stress.

Niels:

Har arbejdet på sine egne produkter i nogle år i egen etableret virksomhed med en tidligere klassekammerat. Dog havde de aldrig nok ressourcer til at arbejde nok på deres egne produkter, og udfører mere freelanceopgaver for større virksomheder for at opretholde deres egen virksomhed. Han ønsker nu at finde nyt fastansat arbejde med ønske om at etablere mere stabilitet.

Bemærkninger

Ud over Simon og Emma var Jonathan Bruhn Bak bekendt med alle informanterne fra den første runde gennem sit parforhold med gatekeeper, og har en nærmere social relation til informanten Connor, som betød vi havde hørt lidt om hans erfaringer før interviewet.

For anden runde har Niels også været bekendt førhen, samt han har mødt os begge til en kort 'pilotinterview' samtale. Frederik og Lærke blev vi gjort bekendt med, ved animationsmøde hos FAF. FAF og mødet havde derfor også funktion som gatekeeper, men vi havde også haft samtaler med informanterne om animationsbranchen før interviewet.

Det skal siges, de eneste informanter vi ikke havde haft reflekteret face-to-face samtaler om projektet før interviewene, har været Franchesca, Lucas, Simon, Emma og Zoe.

Analyse

For denne analyse har vi kategoriseret vores empiri i forskellige emner, som vi har fundet dem mest relevante for informanternes fortællinger. Mange af emnerne, der uddybes, har overlappende elementer, og overskrifterne skal derfor forstås som et forsøg på at kategorisere empirien for at mindske kompleksitet. Der vil derfor også refereres frem og tilbage, som emnerne relaterer til hinanden. Analysen er struktureret ud fra et ønske om at lade empirien komme til sin egen ret. Derfor vil informanternes egne fortællinger være det bærende element, hvor vi finder generaliserbarheder imellem dem. Analysen vil slutes af med en 'afrundende analyse', hvor vi vil benytte vores fund i analysen og hænger dem sammen med det teoretiske grundlag og tidligere forskning.

Arbejdsvilkår

Vi begynder med at analysere de arbejdsvilkår, animatorer arbejder under, og graden af generaliserbarheder imellem informanterne. Vi ser 'arbejdsvilkår' som selve arbejdet informanten udfører, og byrden af det, løn, graden af usikkerhed og forudsigelighed, overarbejde osv.

Løn og ressourcer

I dette afsnit vil der blive redegjort for, hvilke lønningsforhold vores informanter har arbejdet under, for at fremvise, at man sjældent får mange penge af at arbejde som animator. Derudover vil vi også snakke om selve prisen på animationsproduktioner, og hvordan en manglende forestilling om, hvor dyrt animation faktisk er, skaber underbydning.

I Connors tilfælde arbejdede han under et kvotesystem, og pga. miskommunikation (uddybes i 'Kommunikation og organisering/managing') arbejdede han næsten 60 timer om ugen, og for de 2 måneder, han arbejdede, fik han kun 1½ måneds standardløn, ud over at han aldrig blev betalt \$100 for en ekstra opgave, han udførte. Han udregnede, at han tjente mindre end den australske minimumsløn, hvis man tager højde for overarbejdet (Bilag 1: 9-10).

I Frederiks tilfælde fik han en løn på 21.000 kr. om måneden ved sin første fastansættelse. Dette vidste Frederik godt var relativt godt, da standarden ifølge ham af "*lønforholdene de er helt smadret i den her branche*", plus at han havde brug for arbejdet. På daværende tidspunkt arbejdede Frederik 40-42 timer om ugen, hvilket han ikke opfattede som for meget overarbejde ud fra standarden, hvilket også var nemmere for ham, da han ikke havde mange sociale forpligtelser. Så han havde ikke noget imod at lægge nogle interesselimer på daværende tidspunkt (Bilag 6:7-8).

Frederik fik dog en lønforhøjelse senere hen, men da var en ny animator blevet hyret, som fik en startløn 5000 kr. større end Frederiks nuværende, og endda forhøjet løn (Bilag 6:9). Lærke mener, at der eksisterer en stor ulighed på lønninger i animationsbranchen. Hun refererer her til sin egen erfaring på en tidligere arbejdsplads, hvor hun blev lønnet 21.000 kr. om måneden med det grundlag, at det starter alle animatorer

på. Men hun fandt hurtigt ud af, at en anden animator, som lige var blevet hyret, fik 25.000 kr. i samme position (Bilag 6:15-16).

Da Francesca fik tilbudt sit nuværende job, blev hun først tilbudt at arbejde for €1000 om måneden (ca. 7500 kr). Hun havde fundet ud af, at en af hendes tidligere klassekammerater fik tilbudt det samme arbejde men til €2000 om måneden, så hun sagde nej til de €1000, da det også er for lidt at flytte internationalt for, og ville have de €2000. Virksomheden accepteret dette, "*because we think your work deserves it*". Altså får de det til at lyde som om, at lønnen på €2000 om måneden er noget ekstraordinært, til trods for at Francesca endda også skal flytte internationalt for jobbet (Bilag 3:12-13).

Zoe arbejder i det samme studie, som Frederik fik sin første jobansættelse i. Hun startede også til en løn på 25.000 kr., men fik en lønstigning til 28.000 kr., efter at hendes chef lagde mærke til, at hun var begyndt at snakke om løn med de andre medarbejdere, og efter en periode, hvor mange havde forladt virksomheden grundet meget overarbejde (Bilag 7:4). I det tidligere interview med Frederik, fortalte han, at programmørerne på dette studie tjente 32.000 kr., og dermed en del mere end en animator. På trods af at Zoe og Frederik tjener mindre end andre på deres studie, beskriver de også, hvordan deres løn har været relativt privilegeret i forhold til andre animationsjob, og at dette nok er muligt, eftersom spilbranchen betaler bedre end branchen for animation- serie og film branchen (Bilag 7:3-4, Bilag 6:19-20).

Generelt set kan man argumentere med, at lønnen ikke er specielt høj i animation, når man tager højde for, at arbejdet er yderst specialiseret (og som vi også senere vil uddybe, kan arbejdsvilkårene være yderst hårde), samt at man ikke altid kan forvente at blive betalt for det.

Animatorer står også til at tjene færre penge end bl.a. programmører, selv når arbejder på den samme produktion. Således ser det ud til, at animatorerne er længere nede i lønhierarkiet end programmører.

Under Henriettes kontraktforhandling havde hun rådført sig med sin fagforening, FAF, som gav hende forslag til, hvad der skulle ændres.

"Der er flere ting på min kontrakt som min fagforening som for eksempel sagde var helt "det skulle jeg bare ikke gå med til"" (Bilag 4:9).

Disse forslag indebar bl.a. højere løn hvis man arbejder på helligdage. Det endte dog med, at Henriette ikke fik nogen af fagforeningens forslag igennem, men alligevel sagde ja til jobbet.

"Det er hvis man virkelig står og mangler et arbejde og der ikke er andet, så det virkelig svært og sige nej til noget, selvom at det er lort, ærlig talt." (Bilag 4:9).

Hun havde brug for jobbet og stod derfor i en situation, hvor hun ikke kunne sige nej til kontrakten, selvom hendes fagforening og hun selv ikke syntes, den var i orden.

Når det kommer til produktionen af animation, er den korte historie, at det er dyrt. Niels mener dog, at det er blevet gemt væk, hvor dyrt animation faktisk er, for ikke at skræmme potentielle kunder, sponsorer eller andre finansieringer væk. Han siger:

"[...] man har haft en dogmatisk bevisning om at folk de ikke måtte vide hvor meget animation i virkeligheden koster. Der er dem som skal sælge reklamefilm som har været gode til, [...] at sælge det til overpriser priser. Så er der dem som har produceret real klassisk historiefortælling animation, altså kunst. og de prøver altid at underbyde sig selv fordi "Åh hvis folk Vidste hvor meget animation koster Så gider de ikke betale for det". animation er røv dyrt. [...] der er en frygt i branchen for at hvis folk vidste hvor dyrt animationen virkelig var så der ingen der gider at købe det" (Bilag 8:9-10)

Niels er overbevist om, at frygten for, at ingen vil købe animation, eller at folk vil out-source det til lande, hvor det kan produceres billigere, hvis de vidste hvor dyrt det var, har ført til, at studier underbyder deres produktion. Dette betyder selvfølgelig, at produktioner ikke får tilstrækkelige økonomiske ressourcer at gøre godt med, hvilket fører

til, at nogle afgifter ikke bliver prioriteret og bliver skåret væk. Og således bliver HR-personale og produktionsmanagers ofte den første arbejdskraft, som skæres væk fra produktioner (Bilag 8:10). Underbydning og besparelser påvirker også kraftigt selve produktionen og organiseringen af arbejdet, hvilket vi uddyber i afsnittet 'Organisering af arbejde'.

Overarbejde - Crunch

"Crunch Time, it's like part of animator culture. it is when the production is near the end and you know there's still a lot of stuff that needs to be done and every day you come in and you're working until midnight "yeah we can do it guys we can finish the production and let's crunch it out" and it just destroys you, physically and mentally it's the worst" (Bilag 1:17)

'Crunch' er, som også tidligere beskrevet i dette projekt, når en produktion nærmer sig en deadline, og der er brug for en masse arbejdskraft for at nå denne deadline, og crunchperioder opstår ofte på grund af, at noget i planlægningen er gået galt. Crunch betyder med andre ord, at alle skal arbejde over. Mængden af overarbejde og i hvor lange perioder varierer selvfølgelig fra produktion til produktion, men for vores informanter har det ikke været unormalt at arbejde ca. 12 timer om dagen og arbejde i weekender. Et eksempel på crunch kan ses hos Connor, som arbejdede 56-57 timer om ugen i omkring 1½ måned (Bilag 6: 10, Bilag 1: 6, Bilag 7:21). Og som det ovenstående citat også lettere beskriver med citatet "let's crunch it out", kommer crunch også med en arbejdskultur, hvor man internt i studiet 'hyper' sig igennem den overvældende opgave.

Overarbejde bliver sjældent betalt, i hvert fald fortalte ingen af vores informanter, at deres overarbejde blev betalt. Henriette fandt disse standarder overraskende, da hun blev færdig med sin skolegang, og finder det meget uretfærdigt. Da Henriette skulle forhandle sin første arbejdskontrakt på plads, forventede hun at blive ansat under funktionærloven, hvilket vil give hende nogle basale rettigheder, som f.eks. betalt overarbejde, men denne rettighed var virksomheden ikke villig til at gå med til (Bilag 4: 7).

Og hvis Henriette kunne ændre én ting ved branchen, så ville det være den manglende betaling for overarbejde (Bilag 4:27).

Efter det første projekt blev færdiggjort i Frederiks første fuldtidsstilling, skulle et nyt projekt sættes igang. Det endte med at blive en større opgave, som internt blev jeket om at være et projekt som ville kræve 100 personer. Men virksomheden rummede kun 11 ansatte, så allerede fra starten af var der en intern opfattelse af, at tidsrammen var urealistisk (Bilag 6: 8). De første crunchperioder kom allerede halvvejs inde i produktionen (Bilag 6: 9), hvor der skulle arbejdes fra kl. 9 til 18, og senere blev mødetiden rykket til 10-11-tiden, men stadig med lige så lange arbejdsdage (Bilag 6:10-11).

Informanten Zoe går til psykolog, bl.a. grundet stress. Hun blev foreslået at notere, hvor meget hun arbejder under crunch, og i den sidste crunchperiode fandt hun ud af, at hun arbejdede 53 timer om ugen. Fordi hun arbejder så meget, er socialt liv ved siden af arbejde blevet svært at vedligeholde, hvilket også skaber problemer i hendes personlige forhold med sin kæreste. Det skal også noteres her, at Zoe kun fik 4 dages formelt varsel, før crunchperioden begyndte (Bilag 7: 7), så der ikke var meget tid til at tilpasse hverdagsplanerne før crunchen. Frederik fortæller også, at en af hans tidligere kollegaer, som senere sagde op, sagde til ledelsen, at crunchperioderne "[havde] en decideret negativ indflydelse på [hans] forhold til [sin] egen kæreste" (Bilag 6: 11). Frederiks egen kæreste, Lærke, beskriver også, hvordan hun under Frederiks crunchperioder følte sig som "*Spidermans kæreste*", da hun måtte deltage i sociale arrangementer alene, da Frederik måtte aflyse på grund af crunch (Bilag 6:29).

Francesca har ikke oplevet crunch på sit nuværende job, men fortæller, at studiets ejer forventer, det vil komme, og han refererer til sin tidligere studieerfaring, hvor "[...] *they would kiss their wives goodbye because they knew they were gonna [only do] that for three months*" da den sidste crunchperiode kom (Bilag 3:4).

Det har været et tilbagevendende tema i vores empiri, at crunch har en negativ effekt på animatorers nærmeste sociale relationer, da de lange perioder med meget overarbejde gør det sværere for animatorerne at finde tid til at opretholde et normalt socialt liv og besværliggør opfyldelsen af sociale forventninger.

Frederik står ved den holdning, at crunch ikke fungerer, og at crunch kan "*smadre det hele*", da det får arbejdstageren til at brænde ud og arbejde mindre effektivt (Bilag 6:9-10, 13). Connor argumenterer også for, at crunch påvirker effektivitet, for når animatorernes følelsesmæssige tilstand bliver forringet på grund af overarbejde og stress, så påvirker det også kraftigt kvaliteten af deres arbejde:

"when you are feeling bad, when you are feeling stressed out, when you are feeling tired, you can't think right, and you always have to think when you are making animation you have to think [...] "does this look natural does this look good does this look funny is this what they are directors want, is this correct" you know?" (Bilag 1:17)

Det bliver sværere at arbejde effektivt og forholde sig kritisk til sit eget arbejdes kvalitet under crunch. Produktionsniveauet per times arbejde må logisk set falde drastisk, når animatorerne arbejder under crunch.

Franchesca ser også lange crunchperioder som et problem. Det studie, hun arbejder ved, lavede normalt reklamer, hvilket var korte projekter og derfor nemmere at 'crunche' igennem. Men en hel spillefilm kan man ikke crunche igennem produktionen på, det giver simpelthen for meget stress (Bilag 3:29).

Uforudsigelig, usikker og prekær

"Men under alle omstændigheder, af alle de kreative lag, har animatorne det værst, hvis i spørg mig" (Bilag 6: 14)

Animationsarbejde kan være yderst uforudsigeligt. Under Connors kvotearbejde, hvor man blev betalt for hvert færdigproduceret sekunds animation, sad man selv med alle risici, som kunne have betydning for, om man fik sin løn eller ej. Han beskriver det således:

"the program can crash, you can do a piece of animation and the director will be like "actually that has changed it needs to be from a different angle" [...] and in both of those cases it's not their problem you know? that you did work and it's lost, you just have to finish the animation you have to do it [...] the quota system completely ignores different things that can happen in an animation studio which can slow down your work" (Bilag 1:10).

Denne uforudsigelighed gør animationsbranchen yderst prekær. Man har ingen garanti for at få løn for sit arbejde, da opgaven pludselig kan have ændret sig, uden man har fået det at vide, eller teknologiske problemer kan tvinge en til at begynde forfra. Studiets organisering tager ikke højde for disse konsekvenser, man står selv med alle risiciene og konsekvenserne af arbejdets strukturering.

Eftersom man blev lønnet kun for antallet af sekunders animation, tog kvotesystemet, som Connor arbejdede under, heller ikke højde for, hvor meget arbejde der egentlig skal lægges i et sekunds animation. Connor fortæller, at han selv fik scener med 9 eller flere karakterer, som skulle animeres, hvilket betød, at han brugte 3 dage på at producere *"a couple of seconds of animation"*. Dog blev det forventet af en, at man skulle nå 36 sekunders animation om ugen for at få sin løn, det vil sige, man skulle producere 7 sekunder om dagen (Bilag 1: 2-3). Connor følte sig specielt frustreret over arbejdsopgaverne, eftersom han så, at andre kollegaer fik nemme scener, som var langt nemmere og hurtigere at løse, imens han fik meget komplicerede scener, som krævede, han arbejdede over for at kunne nå det (Bilag 1: 3-4).

Det skal her også noteres, at lønnen var 27 australske dollars per animeret sekund, hvilket er omkring 135 kr. (Bilag 1:2). Men grundet arbejdsopgavernes uforudsigelighed ved man aldrig hvor lang tid ét sekunds animation kan tage at producere, således varierer mængden af arbejde for en kvotelønning drastisk.

Efter Connors erfaring med kvotearbejde baseret på mængden af færdig animation er det ikke en organisering af arbejde, han nogensinde vil arbejde under igen, da han finder den virkelig ineffektiv og uretfærdig med arbejdsbyrden og lønningen (Bilag 1: 12-13).

Korte jobs

Eftersom mange jobs inden for animationsbranchen er projektbaserede, er det ikke unormalt at have midlertidige stillinger, som opløses, når projektet er færdigt, og man kan sjældent forvente at kunne fortsætte sit arbejde derefter (Bilag 3:4, Bilag 2:16, Bilag 4:5). blandt vores informanter, hos dem som arbejder i animation og er ansat, havde kun Zoe en fastansættelse på daværende tidspunkt. Animatorer har ofte mange korte jobs på grund af projektansættelserne. Det ses bl.a. hos Lærke, som efter at være blevet færdiguddannet har haft 6 forskellige jobs inden for 3½ år. Både Lærke og Frederik gav udtryk for, at mange korte jobs er en meget normal standard i branchen (Bilag 6: 4), og Frederik tilføjer:

"de folk som vi kender som har siddet [...] mere end et år på samme arbejdsplads, de kan tælles på en hånd [...] jeg vil kunne sige med nogenlunde sikkerhed at jeg kender tre mennesker af samtlige i årgange [fra TAW] [...], som der har siddet i mere end et år på et sted." (Bilag 6: 5)

Det kan selvfølgelig også diskuteres, at korte jobs ikke kun har at gøre med arbejdsvilkår, men også de behov og motivationer, individuelle kunstnere har. Fx fortæller Trine:

"jeg kunne godt føle at efter de der 6 måneder jeg arbejdede på [Dansk studie] der har jeg godt nok følt at jeg havde brug for at lave noget andet. Så personligt kan jeg godt lide at have små projekter. Flere forskellige ting og lave i små perioder." (Bilag 5: 27-28)

Korte projekter kan for nogle animatorer derfor skabe noget variation i arbejdsopgaver, hvilket kan bekæmpe risikoen for at miste sin motivation til at udføre opgaverne. Gode arbejdsvilkår er ikke nødvendigvis den eneste tiltrækkende effekt, for at en animator tager en bestemt stilling. Franchesca fortæller, at hendes tidligere job havde et godt arbejdsmiljø og en god løn, men at projektet, de arbejdede på, ikke var spændende, her en reklame for chips. For sit nuværende job er hun villig til at få en mindre løn, fordi projektet er spændende og vil se godt ud på hendes CV (Bilag 3: 23).

Lucas opsøgte også sit nuværende arbejde for at lære af og netværke med en kendt animator, som arbejdede der (Bilag 2: 9). Han har også haft rigeligt med frivillig praktikerfaring både betalt og ubetalt, hvilket han også har opsøgt både for at lære og få erfaring og forskellige produktioner på sit CV (Bilag 2:3-4).

Heteronomi vs autonomi, fleksibilitet og håndværk vs kunst

Der eksisterer en dobbelthed imellem mængden af heteronomi og autonomi i animationsbranchen samt i, om arbejdet kan kategoriseres som kunst eller håndværk.

Ifølge Connor bliver animatorer opfattet som personer, der er passionerede i deres kunstneriske arbejde, da de elsker at 'kreere'. Men denne passion har han selv svært ved at finde i det studiearbejde, han har udført, eftersom man ikke skaber sit eget, men et givet produkt, man ikke kan påvirke specielt meget i produktionslaget.

"they could have hired another Connor to do the exact same thing [...] small differences, piercing might be different but in the end it's the same thing. so yeah I could have just been anyone else. that's how I felt anyway" (Bilag 1:19)

Forestillingen om, at man som animator har kreativ frihed til at kreere, kan være svær at genkende i noget produktionsjobs, eftersom det lige så godt kunne udføres af en anden animator.

Til tider kan heteronomi og rutineret arbejde dog også være en fortjeneste i sig selv, fortæller Connor, da der ikke forventes, at man skal kreativt kreere noget nyt hele tiden og investere meget emotionel energi i sit arbejde hele tiden (Bilag 1:25).

Da vi spurgte Lucas, om han føler, han har kontrol over sit arbejde, eller bare gør, hvad der bliver sagt, startede han ud med at sige "*Animation is a real job*", og at det studie, han arbejder hos, er blevet hyret som co-producer, hvilket vil sige, at deres udførte arbejde skal accepteres af det hovedstudie, som de er blevet hyret af. Derfor har de

ikke specielt meget frihed, da studiet selv er længere nede i beslutningshierarkiet, så mængden af frihed, Lucas har, er meget lille (Bilag 2:11).

Franchesca beskriver samme sag ved at referere til sin praktikerfaring, da man virkelig skulle holde sig til de givne instruktioner om, hvordan karaktererne skulle bevæge sig (Bilag 3:10).

Der eksisterer også krav til mobilitet i denne globaliserede branche, men det kan være svært at flytte fra sted til sted, specielt hvis flytningen er international. Som Zoe siger: "*det er hårdt at starte op hver eneste gang i et nyt land eller ny by.*", hvilket er hvorfor hun føler sig tryk nok ved at blive i sit nuværende studiejob (Bilag 7:15). Grader af forudsigelighed og sikkerhed kan derfor også være positivt for animatorer, så man har mulighed for at etablere sig bedre på sin geografiske placering.

Da Frederik fik sit første studie job fik han en position som 'animation lead', og når man er oppe i 'lead'-positioner, er man en del af de politiske beslutninger, så han havde en vis indflydelse på produktionen. Som animator mener Frederik, at 'animation lead' er minimummet for at have indflydelse på en produktion, og ironisk nok er man ikke meget 'animator' længere, når man er deroppe, men man er blevet en del af administrationen i stedet. Og der er naturligvis få leadpositioner i branchen sammenlignet med 'ground work' animation, som bare er en del af produktionen (Bilag 6:33-34).

Når Lucas snakker om sin erfaring med autonomi i sit arbejde, referer han primært til pre-produktionen i sit bachelorprojekt under sit studie, hvor alle de studerende trods alt havde en grad af indflydelse på projekterne. Han pointerer også, at animationsstudier altid producerer animation igennem teamwork, så der aldrig er nogen, som sidder helt alene med ansvaret (Bilag 2:12), men som Frederik beretter, er det ikke alle, som har ledende positioner og er langt nok oppe i hierarkiet til at tage disse beslutninger.

Niels er medejer af et to-mands spilstudie, som han startede med en gammel kammerat, men det var "*[...] nødt til at blive lagt på hylden*", da deres sociale dynamik blev ringere, som arbejdspresset blev værre (Bilag 8:1-2, 7-8). Deres investeringer i studiet har ført til, at de begge nu er i gæld, men til gengæld har de nogle små (ufærdige) projekter, som de kan kalde deres egne, og de har haft mulighed for at opbygge en

kunstnerisk identitet. Men produkterne blev aldrig færdiggjort, da det kræver mange ressourcer at producere spil, og på trods af at de havde lavet deres eget freelancearbejde i 4 år, før de startede studiet, havde de stadig ikke opsparet nok penge (Bilag 8:3). De endte også med ikke at have nok ressourcer til at investere i deres egne projekter, så de måtte bruge mere tid på at lave freelancearbejde for andre virksomheder for at spare flere penge op (Bilag 8:7-8).

Opsummerende kan man sige, at mange animatorer oplever, at der eksistere en forestilling hos almene folk, om at animation er en spændende branche, hvor man har meget frihed i sine opgaver. Men det meste af tiden skal man følge stramme retningslinjer for udførelsen af sit arbejde uden at have meget individuel påvirkning på dette. For at opnå autonomi skal man enten have en meget privilegeret stilling oppe i det administrative led, som alle åbenlyst ikke kan få, eller man skal have mange ressourcer i forvejen til at investere i sine egne projekter. Så hvor stor graden af autonomi og kreativ frihed i animationsbranchen egentlig er, kan man godt diskutere.

Ikke let at sige fra

"there was a lot of emotional reasons I would stay, particularly [...] feelings of like failure or like- you know- especially because it was on a short contract and I felt " I can just stick it out until it's over" and then and then go" (bilag 1:14)

Eftersom det opfattes som standarden, at animationsbranchens arbejdsvilkår er hårde, føler mange animatorer, at de ikke kan sige fra eller finde bedre forhold andre steder. I Connors tilfælde havde han brug for pengene, og prøvede også sit bedste på at *"make this into a good thing"*. Han tilføjede også:

"if I can't manage this what am I gonna do, you know? and also there was a certain pressure put on by the studio like by the animator's directors and stuff that " they really needed you". (Bilag 1:13)

I Connors tilfælde var hans egne økonomiske behov ikke den eneste grund til, at han ikke sagde op. Der var også en individuel kamp med hans selvværd som animator samt en skyldfølelse ved at lade studiet i stikken, hvis han forlod det (Bilag 1:13).

Henriette ønsker, at animatorer skal kunne sige fra og kræve bedre forhold, eftersom hun ser, at forholdene ikke bliver bedre, så længe animatorer accepterer dem. Men hun anerkender, at det er lettere sagt end gjort, og kan heller ikke selv sige fra, da hun har brug for pengene og jobbet:

"Og så er det næsten som om "nu skal du bare klare dig selv". Så du kan sige ja til noget lort og så fuck at det går ud over de andre fordi du skal bruge penge nu. Det er sådan det føles lidt. Alle skal bruge penge alle skal bruge et arbejde. Så man er bare nødt til at tage hvad der er også selvom det er lort, så er det bare sådan det er. Det er ikke særlig fedt." (bilag 4:20)

Franchesca anerkender det samme problem og siger, der kan være mange grunde til, at en animator tager et lavt betalt job:

"Yeah definitely, I mean I am sure like, even myself at some point I may accept a job that is paid lower than the previous one [...]. Like there's always reasons, it could be your confidence, and you can be like, "I really need a job right now" [...], or you think that it's going to get you started, you have a lot of great reasons to [...] accept a job that is not paid that well" (Bilag 3:22)

Frederik og Lærke udtaler sig også om sagen på en lignende måde; at som animator kan man ikke bare forlange bedre forhold, "sætte foden ned" og sige nej eller finde et andet job, da det ofte vil føre til, at man bliver arbejdsløs og skal søge efter nyt arbejde i en længere periode. Og selvom man så finder et arbejde derefter, så vil det højst sandsynligt have de samme arbejdsvilkår som jobbet før, hvis ikke værre. Diskussionen blev bragt op, eftersom de føler, at ingen uden for branchen forstår, hvor meget arbejde der kræves i animationsbranchen, og at de hårde arbejdsforhold er standard. Derfor er venner og bekendte mere tilbøjelige til at sige, at man bare skal brokke sig eller finde

et nyt job, da det vil være det logiske at gøre i en mere etableret branche (Bilag 6:28-29):

"Kan du ikke bare tage et andet arbejde" eller "Kan du så ikke bare- det er sådan noget vi allesammen skal stå over for" og sådan noget ikke? det siger de så imens de har et fastansat arbejde og sådan noget der ikke. Så der er ikke specielt meget sympati, for en animator, fordi de tænker jo stadigvæk at animation det er noget man gør for sjov, det er kunst [...], i stedet for at det er en del af en industri, Entertainment industry!" (Bilag 6:28)

I vores empiri har der altså været en tendens til, at forskellige animatorer oplever de samme problemer ved branchen og dennes manglende jobsikkerhed. Men også at det er svært at få anerkendelse for det fra personer, som ikke er bekendt med branchens forhold. Det er svært for nogle animatorer at forlade et job, selvom arbejdsvilkårene skaber stress for dem, og dette kan være af en række af grunde. Om det så er dårligt selvværd, at man vil presse sig selv igennem udfordringerne, har brug for pengene/jobbet eller at man ikke forventer, at arbejdsvilkårene bliver bedre ved et andet job.

Arbejdskultur

Dette afsnit skal forsøge at analysere den arbejdskultur, som eksisterer i animationsbranchen. Dette er for at bedre forstå, hvorfor arbejdsvilkårene netop er, som de er, bliver reproduceret eller ikke bliver forbedret. Dette indebærer, at vi må forstå normerne og forventningerne inden for branchen.

Sådan er det bare

"you are always being told "Ah that is just the Way It Is" you know? That it is going to take a lot of time before you are going to get anything out of this, it is going to you know? "Oh, you have to struggle for it" you know?" (Bilag 1:23)

I det her afsnit vil vi analysere de 'selvfølgeligheder', animatorer tænker om branchen. Bl.a. hvad konsensus er om, hvad der skal til, før man kan få et arbejde osv.

Connor mener, at arbejdsgiverne ikke er tilbøjelige til at hyre nyuddannede animatorer, hvis de ikke har nogen erfaring. Uddannelsesbaggrund har ikke meget betydning, og første erfaring er svær at få, hvis man ikke tilbyder sig selv gratis. Og eftersom animatorerne selv er klar over denne forventning til dem, forsøger de at leve op til disse forventninger. Således normaliseres standarden om gratis arbejde, og virksomheder kan kræve meget af lønnede animatorer, eftersom der altid er gratis arbejdere til rådighed for dem som et alternativ (Bilag 1:22-23).

Lucas er selv et godt eksempel på denne historie, eftersom han selv opsøgte frivillige gratis praktikpladser både før og under sin studietid for at få mere erfaring, men i retrospekt kan han se, han gav studiet en grund til ikke at hyre en animator til at udføre arbejdet, og at han altså var med til at normalisere gratis arbejde mere i branchen:

"I think I was doing as much work as an employee, and yes I was taking the spot from someone else and being not paid at the beginning. [...] but at the time it was a very good experience, so it was, narcissist and egocentric to think it was good for me so I didn't think about other people who could get the job." (Bilag 2:7)

Fordi han har rigeligt med arbejdserfaring nu, føler han sig også sikker i sin nuværende position i branchen, men anerkender at de fleste andre animatorer, specielt de yngre, ikke vil have de samme muligheder som han har (Bilag 2:5).

Henriette vil påstå, at kulturen med overarbejde inden for animationsbranchen bliver yderligere vedligeholdt, af den grund at industrien er så globaliseret, som den er. Når udlændinge kommer for at lave midlertidigt projektarbejde, specielt i den mindre spændende by som Viborg er, hvor der ikke er så meget at lave, kan man lige så godt dedikere mere af sin tid på at arbejde i weekenden:

"[...] og det er fedt at man har et arbejde man nyder, men der skal også være plads til os som faktisk har et liv i lille kedelige Viborg, som har noget at lave i sine weekender ikke. Jeg har ikke oplevet nogle der siger at nu går jeg hjem og holder fri. Tværtimod." (Bilag 4: 26)

Connor, Lucas og Henriette beskriver således den samme normalisering i animationsindustrien og gør klart, at gratis arbejde og meget overarbejde påvirker standarden for arbejdsvilkårene i branchen. Det er en forventning, arbejdsgiver kan have til animatorer, da den opretholdes af alle de animatorer, som gør det i forvejen af forskellige grunde.

Da vi interviewede Lærke, var hun i gang med at lede efter jobs, og det er meget normalt, at man udover et jobinterview skal udføre en 'art test', for at arbejdsgiveren kan se ens niveau. Indholdet af disse 'art tests' kan være varierende, og Lærke brugte bl.a. 4 arbejdsdage på én test, og 7 arbejdsdage på en anden test, som hun fik at vide burde tage "a couple of hours" (Bilag 6:1-2). Frederik tilføjer, at han tror, det er en strategi, arbejdsgivere bevidst udøver for at teste animatorernes villighed til at putte ekstra arbejdstid i opgaverne:

Frederik: "for lige at afbryde der så tænker jeg at det er jeg slet ikke overbevist om [...] er sandsynligt. [...] vi har nydt nok mennesker der ude som der absolut er sådan nogle typer der kunne forstille sig at sige sådan lidt " Vi vil gerne have- vi siger et tal her Men vi forventer Jo selvfølgelig at der går Above and Beyond" [...] fra mit perspektiv så ja, Det er meget typisk. Det er den attitude man får der hedder " Jo vi har et officielt timetal, men vi forventer faktisk meget mere"."
Lærke: "vi forventer interesselimer"

Frederik: "Ja vi forventer interesselimer" (Bilag 6:3)

Frederik fik sit første rigtige job 8 måneder efter at være blevet færdiguddannet, og han fik denne mulighed, efter at en kammerat havde spurgt ham, om han ville hjælpe med at lave en 50 sekunders animation på 2 uger:

"jeg tænkte bare " det her er arbejdsmæssigt et lorte projekt, men pyt med det nu gør jeg det". [...] jeg ville bruge det her som en træning til at se hvor hurtigt kan jeg animere på det absolut hurtigste. Så i 2 uger der spiste vi noget pizza Vi drak noget cola vi spillede nogle spil og hvis vi ikke gjorde det er Så sad vi bare at knokle løs på det." (Bilag 6:6)

Selvom Frederik syntes, jobbet var et *"lorte projekt"*, som han kun tjente 2.500 kr. på, gjorde han det for at teste sig selv. Senere spurgte en anden bekendt, om Frederik kunne animere hurtigt, hvilket han brugte *'lorteprojektet'* som reference til, at han kunne. Denne *'test'*, Frederik gav sig selv, blev det primære grundlag for, at han fik denne første fastansættelse (Bilag 6:6-7).

Frederiks erfaring er således et godt eksempel på den opfattelse, Connor har om kravet til erfaring, før ansættelse er mulig. Gratis eller underbetalt arbejde bliver således set som en mulighed for at opnå anerkendelse nok til at få adgang til et arbejde (som for det meste stadig ikke er godt betalt).

Da vi spurgte Frederik, hvad der kræves af en animator for at få succes i branchen, fik vi en meget stram række kriterier smidt tilbage, såsom at man skal være mand uden et parforhold (da det tager for meget tid), skal begynde som 15-årig, konstant crunch, at man skal tegne de rigtige (moderne) ting, være kynisk, kun socialisere med kunstnere, man kan lære fra, *'directe'* sin egen kortfilm osv. (Bilag 6:31-33):

Jonathan: *" Okay men kort sagt- Er det realistisk?"*

Frederik: *"ikke Hvis du er en person der gerne vil have et forhold, et sundt liv, et langt liv-"*

FIllip: *"sagt på en anden måde, et normalt liv."*

Frederik: *"et normalt liv, Nej, overhovedet ikke, Det er på ingen måde realistisk."*
(Bilag 6:32)

For at få succes i branchen kan man ifølge Frederik umuligt have *'et normalt liv'* ved siden af arbejdet, da ens arbejde bliver hele ens liv. Forventningerne til, at en animator kan opnå *'succes'*, er kort sagt meget højt placeret og kan sammenlignes med forventningerne til sportsstjerner. Det fører også ofte til, at disse *'stjerner'*, *"ikke [med]*

sikkerhed [...] får et godt liv ude på den anden side", da de ofte ender med depression, stress, hjerteflimmer eller andre helbreds skavanker (Bilag 6:33).

Denne tendens minder om Baumans arbejdsetik, hvor de eneste, som opnår stor økonomisk succes med arbejde, er dem, som ikke har tid til at leve det liv, man anerkender som et godt liv.

'The struggling artist'

" [...] hvis du ikke lider med hele din krop og din Sjæl og alt sådan noget der, ikke? Så er du ikke god nok. Og det er en løgn mener jeg" (Bilag 6: 30)

Frederik mener her, at der eksisterer en kultur i den kreative branche, hvor det forventes, at en kunstner skal lide for at kunne klare sig. Han udtaler:

"der lever jo en Kultur med, [...], at man kun kan være en kunstner hvis man skal "Struggle". at man kun kan klare sig inden for den her branche hvis man render rundt og lider" (Bilag 6:30)

Ud over at han mener, denne opfattelse ikke er korrekt, finder han den heller ikke holdbar. Denne opfattelse ser han som en kæmpe bjørnetjeneste inden for branchen. Lærke tilføjede også, at hun ikke tror, hun har mødt én person inden for denne branche *"som ikke på et eller andet tidspunkt har gået igennem noget der ligner en depression eller stress"* (bilag 6:30). Ifølge informanterne er det en meget normal standard i branchen, at man 'lider', og man kan risikere at blive ramt af helbredsrelaterede konsekvenser pga. det hårde arbejde, der forventes af en. Det skal også noteres, at denne tale sprang ud af, at vi spurgte, hvad de syntes om Oxford Researchs konklusion at *"Den digitale visuelle industri, ofte er udsat for mytedannelse, sådan er det ikke er muligt at gøre karriere i branchen, og få en varig lønnet ansættelse"*, hvilket de fandt yderst frustrerende kun blev opfattet som en 'myte', da de føler, det er virkeligheden i branchen (Bilag 6:29-30).

Fordi denne forventning om den lidende kunstner eksisterer, bliver det også sværere at råbe op eller beklage sig over de dårlige arbejdsvilkår, da animatorerne selv vil føle, at

deres kritik ikke er valid nok, og man skal tage sig sammen, da det simpelthen er virkeligheden, kunstnere må leve med (hvilket bliver uddybet senere i analysen).

“We are like a family” og crunch kultur

“en stor familie’ den forsvinder det øjeblik man kommer derop, så handler det om at sige ” så er det mig der skal have ret [...]” (Bilag 6: 17)

Da studiet, Frederik var fastansat ved, arbejdede på deres andet projekt, var struktureringen af arbejdstiderne under crunch ikke favorabel for hans hverdag, da han forventedes at møde sent (kl. 10-11 om formiddagen) og forlade stedet tilsvarende senere, hvilket ikke passede ham godt, da han er A-menneske (Bilag 6:10). Men da han kritiserede dette system og indvendte, at han ville kunne arbejde mere effektivt, hvis han mødte og gik tidligere, blev denne kritik slået ned, da studiet havde en politik om, at alle medarbejdere skal være til stede samtidigt:

“Og det blev slået ned med argumentet om at de skulle ses. Det handlede ikke om at de skulle komme med resultater men at de skulle ses. [...] at sige sådan [...]” jeg ved at du godt arbejder, præcis det vi kræver af dig, men vi kan ikke se det, og vi vil gerne have at du er her for ‘holdets spiritets’ skyld.” (Bilag 6:11)

Der er således en arbejdskultur om, at det er forventet, man er til stede for ‘holdåndens skyld’, selvom, som Lærke bagefter pointerede, Frederiks arbejde alligevel ikke kunne implementeres af programmørerne på daværende tidspunkt, så han lavede alligevel ikke noget, da han var på overarbejde, men skulle stadig være der for at vise ‘solidaritet’.

Som Frederik uddyber, er der en norm i branchen om, at animationsarbejde opfattes som dit ‘liv’ og din ‘passion’, og dine kollegaer som din ‘familie’. Således eksisterer der en forventning og kultur i animationsbranchen, hvor det etableres, at ens job ikke er et arbejde. (Bilag 6:11-12):

"[...] det handler om det er noget familie og sådan noget ikke. at de ville presse meget ned på at man skal betragte det her som om at det er en familie og vi er "in it together", [...] og så er det egentlig ligegyldigt om man arbejder effektivt eller ej, eller gør et godt arbejde eller sådan noget ikke? Det handlede meget mere om at sige "er du her så du kan være en del af os"." (Bilag 6:12)

Denne overbevisning om, at man arbejder for en fælles sag, benyttes til at gøre arbejdere mere villige til at lægge ekstra 'interessetimer' ind i arbejdet, argumenterer Lærke også for og refererer til en episode, hvor en ejer af et dansk studie netop beskrev dette:

"for eksempel var jeg til deres [et event] foredrag, hvor at efter mødet var der en der kom hen for at spørge ham her lederen af firmaet, om han kunne give nogle råd til en der gerne vil starte et spil firma op, og der sagde han, det bedste råd han kunne give det var at finde nogle unge fyre som ikke har bundet sig til noget endnu, fordi de er mere villige til at lægge de ekstra timer i det som der skal til, og at man laver nærmeste et familieforhold, og så kan man give dem lidt ekstra pizza og sådan noget" (Bilag 6:30)

Lærke har hørt en arbejdsgiver beskrive dette som en strategi til at få arbejdere til at gøre en større indsats til den relativt lave pris i form af pizza. Det tyder på, at det at etablere et 'familieforhold' på arbejdspladsen ikke er en uhørt strategi. Det kan også argumenteres, at denne strategi netop er effektiv for animationsarbejdere på grund af deres ofte introverte og sky personlighed og passion for feltet (hvilket vil blive uddybet mere detaljeret i identitetsafsnittet).

Der er også en opfattelse i arbejdskulturen i animationsstudier om, at man skal/bør arbejde ekstra for studiets skyld:

"the studio internal dynamic becomes "hey guys we're behind you have to do this work please please just try as hard as you can, please do this extra work we're falling behind" you know, gotta work harder. And there is this culture of working longer hours, later, you know, giving up your free time for the good of the studio or you know to get that salary that is held ransom so to speak." (Bilag 1: 5)

Det hænger også sammen med studiers måde at strukturere deres opgaver på (hvilket analyseres længere nede), da opgaverne ofte er større, end hvad ressourcerne kan rumme med en traditionel arbejdsuge. Når dette er standarden i animationsstudier, påvirker det selvfølgelig også kulturen og forventningerne til animatorerne om, at det forventes, man arbejder over, for ellers kan studiet ikke færdiggøre sin opgave.

Argumentationen for at lave ekstra arbejde læner sig også op af 'passion' for animationsarbejdet. Emma beskriver det således:

"Mange gange hvor folk bliver sådan passioneret og så kan de godt sidde et par timer eller to mere eller sådan noget og nogle gange er det bare sådan by good faith. Man har måske et godt forhold til firmaet eller noget man godt vil sidde med et par timer" (Bilag 5:31)

Lidt som Connors eksempel, hvor studiet, han arbejder på, argumenterede, de virkelig havde brug for, at folk arbejdede hårdt, siger Emma her i dette citat, at ekstra arbejde også kan opfattes som noget hjælpsomt at gøre, hvilket man kan være mere villig til, hvis man har et godt forhold til firmaet. Men det kan diskuteres, at standarden i branchen ikke nødvendigvis lyder, at dette er en ekstra bonus, man frivilligt kan tilbyde, men muligvis også at det er en uofficiel standardsforventning, som bliver pakket ind som om, at man gør studiet en tjeneste, for at få billigere ekstra arbejdskraft.

Niels ser også denne 'familieopfattelse' i animationsbranchen som en problematisk "animationsproducer-salgstale" og refererer til skandalen om Tvind-sagen og Mogens Amdi Petersen som et ekstremt eksempel på denne 'familielogik', hvor alle pengene pludselig forsvandt (Bilag 8:18-19).

Her kort fortalt handlede denne sag om Tvind-skolen, som Amdi Petersen havde oprettet, hvor alle undervisere gav deres løn til en fælleskasse til investeringer. Men disse penge forsvandt, sammen med Amdi Petersen, som havnede på Interpols liste over eftersøgte kriminelle (Christiansen, 2016). Niels beskriver denne 'familie' opfattelse sådan:

*"[...] man har bare en fornemmelse når nogen siger at animation branchen er en familie at vi skal være gode ved hinanden og vi må gerne lægge nogle "Interes-
setimer" ind og sådan nogle ting og sager, Så er der en eller anden fat kat som
løber med nogle penge et eller andet sted. Det er mit indtryk med det samme
ikke? Fordi hvis vi er en familie Så skal vi også kunne spise ved samme bord."*
(Bilag 8:19)

Niels er ikke særlig stor tilhænger af denne familieopfattelse på arbejdspladser, da han opfatter, at der stadig er nogen i denne familie, som får fat i den lange ende, hvilket ironisk nok ikke er typisk for en familie i hans opfattelse.

Frederik har den samme opfattelse af denne 'arbejdsfamilie', da familien bliver 'forladt' oppe i de øverste lag af virksomheder, som ikke viser meget sympati for, at animatorer i det laveste lag kommer til at stå med arbejdsbyrden. Han refererer her til en person i det højere lag på et studie, han har arbejdet på, som tjener 70.000 kr. om måneden, hvilket selvfølgelig også er fortjent for de mange timer, han arbejder, men at animatorer i de lavere lag trods alt arbejder lige så mange timer på grund af dette højere lags beslutninger, men det lavere lag får selvfølgelig ikke den samme løn. Der er manglende sympati for det lavere lags arbejdsvilkår samt et tydeligt hierarki, når man observerer, hvordan aflønning af arbejde tydeligt er ulige (Bilag 6:17).

Strukturelle problemer i branchen, og ændring af arbejdskultu- ren

"Som branchen er lige nu så er den livsfarlige, som almen animator så er den livsfarlige" (Bilag 6: 37)

Et problem inden for branchen er ifølge Lucas, at der eksisterer en 'trend', hvor bud-
getter bliver beskåret. Dette synes han er skræmmende, eftersom han ønsker at ar-
bejde dedikeret på animationsfilm med Disney-budgetter, men det sker sjældent i Eu-
ropa, fordi der ikke er nok ressourcer til den slags (Bilag 2:13).

Zoe ser sig selv som en person, som er vant til at arbejde hårdt, og derudover også en
person, som godt kan lide at arbejde. Men hun anerkender, at det er vigtigt at "*kæmpe*

for at tingene bliver bedre" og lægger her vægt på "de små ting", som man kan ændre i hverdagen:

"Igen det der med at sige "jeg gider og arbejde medmindre i specifikt siger der er crunch". Det er ikke altid jeg gør mit ypperste eller det er ikke altid det sker, fordi selvfølgelig er der perioder hvor man gerne vil arbejde lidt ekstra. Men jeg ved hvor vigtigt det er og vise for andre at man ikke bliver siddende til kl 8-9 om aften. [...] Det går ikke altså, fordi meget af det har jo noget at gøre med at man italesætter problemer på arbejdspladserne" (Bilag 7:27)

For Zoe er det vigtigt også at sige fra til overarbejde eller kun acceptere det, når studiet officielt er under 'crunch'. Det er netop vigtigt ikke at arbejde for meget over, da det normaliserer en arbejdskultur, hvor overarbejde er normen, hvilket vil påvirke ens mentale helbred negativt. Dette kan dog også være svært at sige nej til som animator, da arbejdet også kan være en 'passion' og et arbejde, man nyder at lave, hvilket ikke alle mennesker har. Og det er netop derfor man skal være bevidst om at sige fra og italesætte sine arbejdsvilkår, da denne passion ellers yderligere kan føre til en normalisering af overarbejde (Bilag 7:27). Dette behøver dog ikke kun at være en kamp, man må tage med sig selv, men også resten af studiet. Franchesca kan mærke, at denne 'hype' også eksisterer på hendes arbejdsplads. Ved at der argumenteres for, at projektet er spændende, skabes et miljø, hvor det forventes, at medarbejderne er med på denne 'hype' og har villighed til at crunche igennem det for projektets skyld, fordi projektet er fedt (Bilag 3:6).

'Passionen' for animation er således med til at skabe en kompliceret konflikt både internt og udad om at balancere, hvor meget man kan, og forventes at arbejde på et projekt. Internt kan det være svært at finde denne balance mellem arbejde, fritid, socialt liv og helbred. Eksternt kan det være svært at leve op til de forventninger, som stilles af en oppefra. 'Passion' er således med til at forringe standarden af arbejdsvilkår i animationsbranchen, da det er med til at normalisere en forventning om, at overarbejde er standard.

Udover at gøre op med crunch kulturen i animationsbranchen, mener Frederik også at branchen skal tages 'alvorligt'. At tage branchen 'alvorligt' bliver også kun sværere af "*hele det der med at man er en familie*", da det skaber en kultur, hvor arbejde ikke bliver et job, men en hobby, og derfor endnu sværere at etablere ordentlige arbejdsvilkår. (Bilag 6: 20)

Det også vigtigt at notere, at Frederik ikke arbejder i animationsbranchen længere, men deltid i et supermarked imens han laver sine egne projekter ved siden af. Han har det meget bedre med at arbejde i et supermarked, i stedet for at arbejde i animationsbranchen, selvom han har taget en animationsuddannelse og har en del erfaring i denne. Han føler, at have et job som serviceassistent, fungere meget bedre end at være animator, da man har bedre løn, forudsigelige arbejdstimer, aftalt bestemt løn progression, fagforening, og det er mere normalt at kunne brokke sig om sine arbejdsvilkår og få dem forbedret (Bilag 6:38-39).

Frederik har ikke tænkt sig at returnere til animationsbranchen som ansat, før arbejdsforholdene er blevet drastisk forbedret. Han mener ikke, han er 'brændt ud', fordi hvis dette var tilfældet, ville han have haft hård depression/stress og ikke kunne etablere et normalt liv igen. Han ser sig selv som "[...] *en person der sagde "jeg bailede ud!" (griner). Jeg bailer ud inden jeg dør*", og at "*enhver person som [...] har bare en grundlæggende selvoprettelse instinkt vil sige nej*". Frederik vidste, at hvis han fortsatte med at arbejde i animationsbranchen, ville han brænde ud og få negative helbredskonsekvenser af dette, og mener, at enhver animator, som ønsker at bevare deres 'selvoprettelse', burde gøre det samme (Bilag 6:43).

Frederik mener også, at animationsledelsen er ved at "*kannibalisere eget grundlag*", hvilket ikke kun har en negativ effekt for det nederste lag i animationsstudierne, men også for ledelserne selv. Ifølge Frederik sker det:

"fordi at de ikke har langtidsperspektiv så render [de] rundt og tror at det nok skal gå, nej!", og påstår "det kommer ikke til at gå. på et tidspunkt så falder den mursten ned, og så[...] kommer der en form for arbejder krise. det kan tage lang tid fordi [animatorer] er nogle Sky sataner".

Frederik forudser, at en arbejderkrise vil komme, da forholdene ikke fungerer, og refererer til helbredsrisiko ved at sige "*Det ender med at I lige pludselig står med [...]*

hjerterflimmer og angst". Men han giver ikke kun studiers ledelse skylden, da han også er frustreret over fagforeningens manglende indsats for at løse animatorers arbejdsvilkår (Bilag 6:43-44). Der er ingen diskussion om, at Frederik er en idealist, som vredt taler imod en 'ledelsesstråmand', der i frustration ikke vil anerkende eller tage ansvar for de umenneskelige problemer, animatorer står overfor, og at Frederik selv sætter foden ned og ikke accepterer branchen længere og ikke kommer tilbage, før den er ændret. Han er et godt eksempel på nogle af de frustrationer og ønsker om ændring af kulturen, som animatorer står med.

Under et tidligere projekt ved det studie, Zoe arbejder på, brændte flere medarbejdere ud og forlod studiet pga. crunch. Hun fortæller, der "mere eller mindre" var 3 måneders uafbrudt crunch, og hun selv var også ved at brænde ud i samme periode (Bilag 7:4). Niels kendte også til animatorer, som forlod branchen i det øjeblik, deres studie var overstået, og de lærte om selve industriens arbejdsforhold. En af disse valgte at blive blomsterbinder i stedet for. At folk brænder ud og forlader branchen grundet dens arbejdsvilkår, ser Niels som et stort problem for branchen, hvis den skal kunne gro, specielt i dette tilfælde, hvor nyuddannede bliver så demotiverede, at de ikke engang vil prøve branchen ad (Bilag 8:17).

Lærke frygter også, "at den her branche vil æde mig op psykisk og fysisk. Jeg er bange for at jeg vil blive syg hvis Jeg fortsatte her" og havde håbet på at tage en kandidatoverbygning i en anden branche, men hun kom desværre ikke ind (Bilag 6:35). Hun føler ikke, hun har mange mulige alternativer til animation, og føler hun er bundet fast til branchen, bl.a. hendes talblindhed gør, at hun ikke kan få adgang til mange ufaglærte jobs, samt at det at tage en helt ny uddannelse også er en stor investering af tid. Det kompliceres også yderligere af det tidligere berørte emne passion, da animation jo trods alt også er hendes passion (Bilag 6:38).

Niels er i gang med at søge efter job, og han søger specifikt efter arbejde med mere stabilitet end i animationsproduktioner. Af den grund forsøger han at søge jobs inden for design, undervisning og 'de gamle medier', såsom aviser og DR, alle brancher, han opfatter som mere 'etablerede' brancher med færre midlertidige projektansættelser.

Det er altsammen mere væk fra 'produktionsarbejdet', som man normalt udfører i animation (Bilag 8:13-14, 19). Og Henriette er usikker på, om hun stadig ville have valgt at studere animation, hvis hun havde været klar over, hvordan branchen fungerer, før hun tog sin uddannelse (Bilag 4:18-20).

Det er altså heller ikke unormalt for animatorer at overveje alternativer til animationsbranchen. Branchen har et højt niveau af udbrænding, specielt på grund af den stress, crunchoverarbejde skaber. Derfor er flere animatorer også bange for, at de vil havne samme sted, hvis de fortsætter, og overvejer eller aktivt søger alternativer, om det så er andet kreativt arbejde (Bilag 8:4) eller at være ufaglært serviceassistent i et supermarked.

Men selvom det virker som om, at mange animatorer ser de samme problemer i branchen, kan det stadig være et stort problem at enes om at få løst blandt animatorerne selv.

Lucas har oplevet at have forskellige arbejdsrelaterede skader. Han har haft carpal tunnel, psykisk og fysisk stress, og han har haft angstlidelse siden sidste år. Han ved godt, han risikerer at få angstanfald, når han arbejder for meget på en produktion, og at han burde passe bedre på sig selv, specielt da han ofte har set, at animatorer får fysiske og psykiske helbredsskader, hvis de arbejder for meget og ikke tager den med ro. (Bilag 2:14):

"we are rushing in the end of the production. The ghost of the anxiety is just over my head every day, and it is very stressful, and I don't want to get back into hardcore anxiety disorder." (Bilag 2:15)

Dette besværliggøres også af det sociale miljø, som eksisterer i det studie, Lucas arbejder på. Det er ikke normalt at tale om disse problemer, selvom de lader til at være meget hyppige:

"if you share too much about your weaknesses and feelings, you are a weak person. That is how I feel and that is how I was kind of raised in France, so you have to toughen up and don't show." (Bilag 2:15)

Han mener dog, at denne kultur, hvor man ikke må vise svaghed, specielt er typisk for franskmænd. Om dette så er eksklusivt eller ej, er det tilstede, hvor han arbejder, og han beskriver, hvordan ingen tager normale pauser i løbet af dagen, og at man ofte spiser sin frokost, imens man arbejder (Bilag 2:15).

Men vi har ikke kun hørt om denne individuelle kamp med sig selv og om kritik af arbejdsvilkårene fra Lucas, men også andre informanter, som vi har beskrevet i afsnittet 'Ikke let at sige fra'.

Kommunikation og organisering/managing

Her analyseres animationsbranchens organisering, da det er nødvendigt at forstå, hvilke rammer og organiseringer animatorerne arbejder under, hvorfor der kan opstå problematikker under disse, og hvorfor flere af vores informanter argumenterer for, at branchen mangler bedre organisering.

Organisering af arbejde

"So yeah production people are hard to work with, because they always want more" (Bilag 3:27)

Ifølge Frederik opstår crunch pga. dårlige og urealistiske beslutninger lavet af studiers ledelse. Han mener, at ledelsen ofte ikke vil lytte til produktionmanagers kritik, hvis der siges, der ikke er nok ressourcer til realistisk set at nå ledelsens ønsker. Dette fører til crunch, dårlig produktionskvalitet og i værste fald store fyringsrunder, som i sidste ende også vil have en negativ effekt på selve ledelsen (Bilag 6: 17).

Niels kritiserer også, at branchen ikke har tilstrækkeligt effektiv ledelse og managing. Da vi spurgte ham, hvordan mere investering hos producenterne skulle gavne animatorerne i det nederste lag, svarede han:

"Ja, og det gavner dem jo kun i den henseende at produktionen vil være bedre planlagt, sådan så der ikke bliver crunch nødvendigvis, og at alle har mindre stress [...]". (Bilag 8:11)

Men han ser også, hvorfor dette kan være svært at løse, da 'directors' ikke får jobs ved at sige, at de ikke kan nå urealistiske deadlines.

"Og man får ikke opgaven hvis man ikke siger " jeg kan have det klar til den Deadline". og så er der ikke nogen diskussion om hvornår Altså hvor lang tid man har til det" (Bilag 8:11).

Zoe mener også, at der er en tendens til dårlig planlægning i branchen, bl.a. hos det studie, hun selv arbejder på. Hun udtaler: *"Der er jo ikke nogen production manager hos [Dansk studie Zoe arbejder ved]. Det er jo også egentligt det som firmaet lider rigtig meget under. At vi planlægger vores egne tasks men der er ikke rigtig nogen der følger op på hvorvidt de bliver lavet eller ej."*, og tilføjer da vi spørger hvorfor de ikke bare hyrer en 'produktion manager' her *"Jeg tror ikke de forstår hvad det er en production manager gør eller føler de ikke at der er nok arbejde til en, eller det er for mange penge at give ud til en person som de ikke hvad gør af forskel altså"* (Bilag 7: 6).

Der eksisterer altså en dobbelthed om, at der er behov for bedre management, men samtidigt ikke en anerkendelse af, at det at investere i dette vil løse problemerne.

Dette set i lyset af Niels' argument om, at selvom produktions managers ér til stede, bliver de ikke nødvendigvis taget seriøst af ledelsen, og derfor er branchens manglende kvalitet af organisering ikke let at oprette af forskellige niveauer af anerkendelsesproblemer, og således kan crunch ikke fjernes fra produktioner.

Francesca argumenterer dog, at direktører også tager en stor risiko i branchen, når et studie tager et job med en deadline. Hvis deadlineen ikke bliver nået, vil direktøren, og studiet, få et dårligt omdømme (Bilag 3: 6). Dette kan være et yderligere argument for, at en direktør kan have behov for en produktionsmanager for at gøre opnåelse af deadline mere realistisk. Men i praksis fører dette oftere til, at nogle direktører altid ønsker, at animatorerne skal arbejde hurtigere, hvilket yderligere stresser animatoren, da produktionen konstant kan speedes op, så hans/hans gennemsnitstempo altid kan/bør

skubbes til. Så selvom man udfører et yderligere godt stykke arbejde ved at arbejde hurtigere, bliver man ikke belønnet, tværtimod bliver det forventet, at man kan arbejde endnu hurtigere (Bilag 3:27).

Som tidligere redegjort beskrev Niels også, hvordan produktionsmanagers bliver nedprioriteret i budgetterne for at holde priserne så lave som muligt. Han mener, dette går ud over planlægningen af produktionerne, hvilket i sidste ende går ud over de animatorer, som skal arbejde på produktet, og det fører til dårligere helbred (Bilag 8:10).

Ifølge Henriette er de fleste animationsproduktioner et kaos, og det er en 'blessing' i de tilfælde, hvor studier har styr på deres produktion. Dårlig tidsplanlægning af et studieprojekt sker ifølge Henriette også på grund af, at der ikke er nok penge til produktionen, og at underbydning er en ond cirkel, der fører til "ekstremt overarbejde hele tiden", da studier ender med at være flere uger bagud, grundet de manglende ressourcer til ordentlig tidsplanlægning. Dette var specielt hendes erfaring på hendes praktikplads, og hun beskrev det som "*[...] ekstremt demotiverende for sådan en som mig og så sidde og være på en produktion hvor man ikke ved hvad der skal ske i morgen nærmest*" (Bilag 4:24-25). Dårligt eller manglende management fører altså til mindre forudsigelighed og stabilitet i animatorernes arbejde.

Miskommunikation kan også være et problem i organisering af arbejde i branchen. Connor oplevede, at måden, hvorpå hans arbejde var struktureret, ikke passede med, hvad hans kontrakt beskrev, men ser det ikke som uærlighed fra ledelsens side, men nærmere miskommunikation og kaos i organiseringen:

"I think it was miscommunication a lot of miscommunication it was very uh, rushed feeling about the studio in that we only had a week's training and there was a lot of stuff that were missed out on. and how was I supposed to know that the way they actually ran the studio was different from the way we were told it was going to be run." (Bilag 1:8).

Connors kontrakt beskrev, at han ville blive betalt for færdig animation, derfor brugte han ekstra tid på at finpudse sine scener, hvilket førte til, at han kom langt bagud med de ugentlige deadlines. Men i praksis viste det sig, at de fik deres løn for 'first passes' (første udgave af en scene), som så vil blive gjort færdig af nogle andre i studiet senere. Så i praksis ville Connor tjene færre penge for at gøre et færdigt stykke arbejde, som studiet ikke skulle sende videre til en anden person for at gøre færdig (Bilag 1:5-6). Dog var dette noget, man selv måtte finde ud af.

Connor havde det også personligt svært med en af hans managers og følte sig truet af hende, hvilket gav ham mere stress og angst, og han var ikke den eneste på studiet, som havde det således. Connor følte, at manageren ikke kunne lide ham og ikke ville hjælpe ham med hans problemer og spørgsmål, og han opførte sig generelt meget passivt-aggressivt imod ham. Derfor var Connor mindre tilbøjelig til at opsøge ham, når han faktisk havde brug for det (Bilag 1:12-14).

En ny branche

Fordi branchen er så ny og konstant udvikler sig, er der heller ikke meget standardisering i branchen. Det betyder også, at branchen er ny for ledelser, som også prøver at finde ud af, hvordan alt fungerer (Bilag 3: 7).

Frederik ser, at fordi branchen er så ny, er det også svært at få ændret på de problematiske arbejdsvilkår, da den simpelthen ikke er så etableret som andre ældre industrier. Og da animation er så nyt, er det også svært at få bred anerkendelse om branchen udefra, da almene folk reducerer animation til Disney, Warner Brothers og Hanna Barbera, altså de få store animationsvirksomheder. Ifølge Frederik er computerspilbranchen først praktisk set begyndt i 90'erne, som 3D-spil er blevet mere normalt, og at

industrien har 'peaket' siden da (Bilag 6:22-23). Niels beskriver også branchen som ny og umoden. Grundet den manglende standardisering og høje hype fra branchen eksisterer der en uærlighed over for branchens hårde arbejdsvilkår. Derfor bliver hårde opgaver ikke italesat, men blot accepteret, og problemerne bliver fejlet ind under tæppet. Dette hænger også kraftigt sammen med ressourceproblemer og underbydning i branchen, som tidligere beskrevet (Bilag 8:12).

Kreativt arbejde

Her vil selve det 'kreative arbejde' inden for animationsbranchen analyseres, for det første for at forstå, hvad der kræves af animatorerne i denne branche, og hvad der kan skille den ad fra andre brancher. Det er nødvendigt at forstå dette, da det hænger sammen med unikke kampe, animatorer må tage, ud over at det hjælper med at binde arbejdsudfordringer sammen med animatoridentiteten.

'Fritid'

I dette afsnit vil vi analysere, om animatorer let kan adskille arbejde og fritid fra hinanden.

Vi har allerede beskrevet, hvordan crunchkulturen i branchen fjerner meget af animatorernes fritid og gør det besværligt at finde tid til sine sociale forpligtelser. Men den fritid, som er tilbage, er dog ikke uberørt af arbejde heller.

Zoe har selv svært ved at skelne arbejde og fritid fra hinanden og tror, det er en meget normal tendens i branchen. Men fordi studiet, hun arbejder hos, ønsker, at deres produkt ikke bliver lækket (at dele af produktet bliver set på internettet, før produktet officielt er udkommet), ønsker de, at man ikke tager selve opgaven med hjem og arbejder på den der (dette er ret normalt strategi i branchen for at undgå leaks). Så teknisk set arbejder Zoe ikke på produktionen i sin fritid, men det fylder stadig en del i hovedet, siger hun, hvilket skaber stress i denne fritid (Bilag 7:20-21). Lucas beskriver stort set det samme problem og siger "*I don't work when I am off the studio, but my mind is still thinking*". Det er svært for ham at koble fuldstændig fra arbejdsrelaterede emner, når han er sammen med animatorvenner, da det ikke kun er hans job, men

også passion. Men Lucas ser, at det, at han konstant tænker på sit arbejde i sin fritid, også gør, han arbejder mere koncentreret, når han er i studiet, da han er mere forberedt (Bilag 2:10-11). Franchesca må heller ikke tage sit arbejde med hjem, fordi kunden vil undgå, at det bliver lækket, men hun oplever også, at man stadig kan blive bekymret, hvis man har haft en dårlig arbejdsuge (Bilag 3:27).

Anerkendelse af animationsbranchen

Niels mener, at der eksisterer meget underbygdning i animationsbranchen for at undgå, at almene folk finder ud af, hvor dyrt animation faktisk er at producere. Dette har også virket, da ikke specielt mange uden for branchen er klar over, hvor meget arbejde der lægges i animation. Han kommer med et eksempel, hvor et (højst sandsynligt lille) rockband spurgte, om de kunne få 35 minutters musikvideoer produceret i 'Tex Avery'-stil (Loony toon-stil, såsom 'Snorre Snub'), uden at forstå, det i praksis ville være en 4 millioner kroners produktion. Niels mener, at folk ikke forstår mængden af arbejde, som lægges i animation, da produktet selv får det til at virke overbevisende og ser "*legende nemt og magisk ud*" (Bilag 8:15).

Denne manglende anerkendelse af mængden af arbejde, som animation kræver, hænger til dels også sammen med, hvad animatorens opgave egentligt er. Niels beskriver animation som "*både en kunstform og håndværket at skabe illusionen af liv*" (Bilag 8:14). Animation er netop bare en 'illusion', et forsøg på at overbevise tilskueren om, at noget fiktivt faktisk bevæger sig og er levende. Og hvis animatorerne har gjort deres arbejde godt, så bør tilskuerne i teorien egentligt ikke tænke over selve produktionen af filmen, eller de mennesker som har arbejdet på det:

"For at det kan ske, så ligger der jo alle de her maskiner bagved som altid er fint at folk de ikke ved findes, 'It's a dream machine!', og det er faktisk her i sidste ende at det gerne må føles magisk." (Bilag 8:15).

Henriette beskriver det samme problem, bl.a. at folk ikke forstår, hvor meget arbejde animation kræver, og at få anerkendt animation som et arbejde og ikke bare en hyggelig hobby er svært (Bilag 4:17-18). Hun er 100 % sikker på, at underbydning handler om manglende forståelse af, hvor stor arbejdsbyrden er for at lave animation:

"når ens egen familie, som ved hvad man har lavet de sidste 3 år stadig kan tro at man trykker på en knap og så bliver der lavet en film altså. Så er det jo klart at det kan være svært for folk og forholde sig til hvad det kræver at lave det arbejde vi laver. Man kan ikke forholde sig til de priser der bliver sat nødvendigvis, når man ikke ved hvad det går ud på." (Bilag 4:17)

Henriette har endda svært ved at overbevise sin egen familie om, hvad hendes arbejde indebærer, og hvis dette er en generel tendens for folk, som står uden for animationsbranchen, så er det selvfølgelig svært at få anerkendt, hvor meget arbejde animation kræver, og hvorfor det ikke er billigt at producere.

Franchesca snakker om, at animation er overalt i samfundet, fordi behovet for visualisering er stort i moderne medieprodukter (Bilag 3:19). Men selvom animation er overalt, så er konsensus om, hvad animation er, og arbejdet, det kræver, ikke specielt tydelig i samfundet. Som Zoe sagde: *"Den der forklaring om at så længe ting bevæger sig digitalt i en eller anden form, så er der en person der har lavet det."* (Bilag 7:13), men dette tænker mange mennesker dog ikke over.

Lærke vil også mene, at helt normale 'leverpostejdsdanskere' ikke forstår, hvor meget arbejde animation og det at tegne kræver. Hun udtaler:

"Jeg tror at i samfundets perspektiv Så er der mange der simpelthen ikke forstår hvor lang tid det tager at lave, og hvor meget det egentlig kræver." (Bilag 6:27)

Hun kommer derefter med eksempler på voksne folk, hun møder igennem spillet World Of Warcraft, som spørger, om hun vil tegne deres spilkarakterer for dem, men som standard vil de kun betale med spillets in-game valuta, på trods af at det, de efterspørger, egentligt er regulært freelancearbejde, som kan tage 8-16 timer, men de opfatter

det i stedet som en hobby og passion, som Lærke burde være mere villig til at udføre (Bilag 6:27-28).

Manglende anerkendelse af, hvor meget arbejde animation og kunst kræver af den arbejdende, er et gennemgående problem hos vores informanter. Dette er, selvom de medier, animatorer kan arbejde på, faktisk benyttes af de fleste i samfundet. Vi vil også mene, denne manglende forståelse af mængden af arbejde yderligere komplicerer det at få oprettet bedre arbejdsvilkår eller overenskomst i branchen, da animatorer naturligt ikke vil få meget sympati/forståelse for deres sag uden for branchen.

Connor mener, at folk uden for branchen tror, at animationsarbejde har en stor grad af autonomi og fleksibilitet, denne 'creative flow', hvor kunstnerne tillades at gøre, hvad de vil. Men dette er aldrig tilfældet i en studieproduktion, da virkeligheden er langt mere streng, og man skal lytte til folk over en (Bilag 1:18). Denne forestilling kan også hænge sammen med besværliggørelse af opnåelse af anerkendelse uden for branchen og sympatisk opbakning for at få en overenskomst, da 'idéen' om animationsarbejdet lyder langt mere fortryllende, end den i virkeligheden er. Og hvis man er overbevist om, at dette er et 'fortryllet' job, så er man nok ikke tilbøjelig til at mene, animatorers arbejdsvilkår er urimelige.

Lucas mener, at der specielt i Europa er en manglende kulturel anerkendelse af animation, hvilket gør det svært at finansiere projekter. Det største publikum er for børnefilm i Pixar-stil, hvilket ødelægger 2D-industrien, samt produktioner lavet til et mere voksent marked. Altså at udefra bliver animation let reduceret til 3D-børnefilm og ikke meget andet end det (Bilag 2:13). Franchesca beskriver et lignende problem angående anerkendelsen af animationsfilm, som kan påvirke en animationsarbejders motivation negativt. Det er meget svært for mindre kendte studier, som arbejder under mindre budgetter end Disney, at få deres animationsfilm spottet. Hun refererer her til filmen 'Long Way North', som udkom omkring samme tidspunkt som Disneys Zootopia, som dominerede animationsmarkedet, så den mindre film ikke blev set af specielt mange. Derfor vil studier altid prøve at kopiere Disney og efterligne Disneys succes, og derfor vil markedet for animation også få mindre variation (Bilag 3:16).

Faglig organisering i animationsbranchen

Det er et problem, når den faglige organiseringsgrad er så lav, som det er tilfældet i animationsbranchen. Dette gør branchen til en form for outsider i forhold til det danske arbejdsmarked, og dette har vidtrækkende konsekvenser for de lønmodtagere, som arbejder med animation, da man står ret meget alene, når det kommer til forhandlinger om løn og arbejdsvilkår og andre former for konflikter med ens arbejdsgiver og/eller arbejdsplads. En branche, som i forvejen er præget af korte projektansættelser og freelancearbejde med begrænsede muligheder for fastansættelse. Dette er alt sammen medvirkende årsager til, at animationsbranchen som helhed bliver skubbet i en mere usikker og ustabil retning. Sagt på en anden måde kan denne branche ikke se sig fri for de prekariseringstendenser, som er eksisterende i vor tids samfund.

Fagforeninger og animatorer

Som sagt er den faglige organisering mangelfuld i animationsbranchen, og det er kun Henriette, Lærke og Frederik, som er medlem af FAF, som er fagforeningen i Danmark for blandt andet animatorer. Derudover er Zoe ligeledes medlem af en fagforening, som er Ase, men dette er en gul fagforening til forskel for FAF, som er en traditionel rød fagforening. De resterende 7 af vores informanter er enten ikke medlem af en fagforening eller har været medlem på et tidspunkt for senere at melde sig ud af forskellige årsager. Der, hvor det bliver interessant, er årsagen til, at tilslutningen til fagforeninger er så lav.

Et godt sted at starte er den rekruttering, som finder sted på TAW (The Animation Workshop), hvor langt de fleste af vores informanter er uddannet fra. Det viser sig, at FAF kun kommer ud til tredjeårs studerende, når de er ved at være færdige med deres uddannelse, og som Henriette nævner her, så er det ikke de bedste salgsargumenter, de kommer med:

"Det er derfor det er lidt forkert at de [FAF] så kommer ud og så siger at man ikke behøver at melde sig ind før man skal bruge dem... Argh! Der er ikke nogen der føler de skal bruge dem så jo." (bilag 4: 26)

Dette er, selvom FAF har rabat til studerende og en udslningsperiode på et år efter endt uddannelse, hvilket Henriette nævner, at hun p.t. benytter sig af, eftersom at hun blev færdiguddannet fra TAW her i januar i 2018 (bilag 4: 27). Derudover nævner Niels, at han blandt andet meldte sig ud af FAF, fordi han netop syntes, at han ikke fik ret meget igen for at være medlem. Derudover nævner Niels, at han godt kunne tænke sig at være medlem igen på et tidspunkt (hvis han får sig et fast arbejde), og at han slet ikke har noget imod, at FAF repræsentanter animatorer. Ifølge Niels er et af problemerne med FAF, at de ikke har nok folk i deres ledelse, som er fra animationsbranchen eller interesserer sig nok for den (bilag 8: 24).

Derudover udtrykker Lærke en tydelig frustration og udtrykker, at hun godt kunne tænke sig en rimelig hård opstramning på fagforeningsfronten, og pointerer, at hun ikke kan forstå, hvad det er, der bremser en fagforening som FAF, da de, ifølge Lærke, har lovet og lovet igennem årene uden rigtig at følge op på det:

"Jamen så kommer vi ind til mødet og så siger de en masse pæne ting og giver pizza og drikke øl, og det er måske meget hyggeligt men det har vi gjort de sidste 15 år, så hvordan kan vi stole på det faktisk har en sammenhæng". (Bilag 6: 46)

Dette citat refererer til et fagforeningsmøde ved FAF, hvor der netop blev tilbudt pizza, sodavand, øl osv., hvor vi, Lærke samt Frederik også var til stede. Formålet for os var at observere og blive klogere på feltet, og det var i denne sammenhæng, at dette konfronterende citat originalt stammer fra, og i Lærkes optik tog repræsentanterne fra FAF det rimeligt personligt eller "snerpet". Derudover skal det også pointeres, at det ikke var Lærke, som sagde det her til fagforeningsmødet, men at hun blot refererer tilbage til det i det efterfølgende interview, da hun mener det samme. Ifølge Henriette er et af problemerne også, at FAF i en vis grad virker til ikke at gå specielt meget op i animationsfaget, da de jo også varetager andre interesser og brancher inden for film og tv (Bilag 4: 12). Og her er animation jo kun en lille del af de interesser, som de varetager. Når det er sagt, så skal det her ikke dreje i retningen af en vendetta imod fagforeninger eller i dette specifikke tilfælde FAF. Men der fremstår en utvetydig tvivl og frustration i forhold til, hvorledes det kan være, at der efter så mange år stadig ikke er nogen overenskomst på bordet eller i det mindste en overenskomstforhandling i gang. Som sagt var vi selv tilstede på dette omtalte møde og blev efterladt med et indtryk af, fra de

repræsentanter fra FAF, der var tilstede ved mødet, at de havde en oprigtig interesse i at ændre tingenes tilstand til bedre. Om det budskab så er kommet godt nok igennem, og om den frustration og tvivl, som en del af vores informanter brænder inde med, er berettiget, er ikke denne opgaves fokus. Pointen her er at få den menige animators synspunkter og holdninger tydeligt bragt frem.

Når det er sagt, så er det ej heller altid lige let at gennemskue hele det her system med kollektive aftaler, som aftales mellem fagforeninger og arbejdsgiverforeninger på et ellers relativt ureguleret dansk arbejdsmarked, hvor disse forhandlinger vedrørende løn og arbejdsforhold er baseret på tillid mellem arbejdsmarkedets parter. Dilemmaet i denne sammenhæng er, hvem FAF skal forhandle med, for der har ikke været nogen oplagt part at forhandle en aftale med, men det kan være at der er kommet det nu. Ifølge Niels er sagens kerne i hele den her diskussion, hvorledes overenskomster og producentforeningen for spil og film i Danmark ikke rigtig har eksisteret førhen, og dette er, fordi alle, der har arbejdet med animation i Danmark, blot har følt sig som "den lille fyr", som ikke rigtig vil tage ansvar, og der er ingen, der føler, at de sidder på "de gamle penge" og gerne vil være eller er komfortabel med rollen som den, der bestemmer og som ansætter folk, og som er den ansvarlige (Bilag 8: 32). Henriette har også en god pointe om, at det kan være svært at stå frem og være den, der tager ansvar:

"Så selvom jeg kan snakke med en masse folk og de kan være vældig enige i alle de her ting og uretfærdigt, så hjælper det jo ikke noget når vi ikke kan stå sammen om det. Og det er jo det der er problemet. Det er at få folk til at stå sammen om det. For det er som om folk vil gerne, du ved, kæmpe for noget, men samtidig så er de også lidt bange for at skyde sig selv i foden fordi det er også farligt at begynde at sige dårlige ting eller hvad man siger om ting der ikke virker i industrien på en måde. Når man ikke er et kæmpe hold om det." (Bilag 4: 10)

Hertil skal det også siges, at Niels selv pointerer, at det muligvis er lidt hårdt sagt, for ifølge hans overbevisning er der rent faktisk folk i dansk animation, som i lang tid har været en del af producentforeningen, men når man hører om dem generelt, så er det ofte i sammenhænge med store studier som Zentropa, reklameproducenter og så

videre. Her er der et forholdsvis lille fokus på animation, som jo stadig er en ret lille branche i Danmark, selvom det er en branche i vækst. Men i det forgangne år er der blevet oprettet noget, som hedder 'AnimationsCirklen', hvilket Niels også nævner (Bilag 8: 32).

Dette kan potentielt være første skridt i retning mod en dialog om de vilkår, som eksisterer i branchen. Der er dog tilsyneladende også en intern splittelse eller konflikt blandt animatorer i forhold til det her med, at der ingen er, der vil stå frem og tage ansvar. Og det er jo lige præcis det, der er brug for, hvis der skal være nogen forhåbninger om en reel forandring eller forbedring af de vilkår, som aktuelt gør sig gældende i animationsbranchen.

Det, som er det interessante i forhold til den faglig organisering eller mangel på samme, er, hvor uoverskueligt og relativt kompliceret det kan være at sætte sig ind i alt det her med fagforeninger, a-kasser, overenskomster osv. Dette kombineret med en branche, som er relativt ny, og hvor gennemsnitsalderen er relativt lav med en masse unge individer, som er relativt uerfarne på arbejdsmarkedet, gør det ikke ligefrem lettere at navigere i denne branche.

Når det kommer til at have styr på, hvad der er op og ned i denne henseende, er det på sin vis kun Henriette, Frederik og Niels, som virkelig er inde i alt det her med fagforeninger, men på hver deres måde. Frederik og Lærke er som sagt aktive medlemmer af FAF, og Niels er også rimelig velreflekteret omkring hele diskussionen. Det kan dog være problematisk at få mobiliseret og organisere en stærk faglig profil, hvis tilfældet er, som det i hvert fald er for de fleste af vores informanter, at kendskabet til fagforeninger er relativt begrænset.

Her er det vigtigt at nævne, at dette ikke på nogen måde er en normativ kritik rettet mod dem af vores informanter, som ikke har så meget styr på det med fagforeninger. Her har f.eks. FAF jo også et medansvar i forhold til at få kommunikeret bedre med animatorerne. Og spørgsmålet om, hvorledes tilegnelse af denne type viden er individets eget ansvar eller ej, hører sig blandt andet en diskussion til vedrørende faldende medlemstal i de traditionelle fagforeninger, især blandt unge mennesker, samt fremkomst af gule fagforeninger samt konsekvenserne af dette og så videre. Denne diskussion bliver ikke taget op i her.

Når det er sagt, så kan der godt blive skabt en vis forvirring, når der i interviewene bliver spurgt ind til, om vedkommende er medlem af en fagforening, og hvilken fagforening der er tale om, såfremt vedkommende er medlem af en. Da Trine blev præsenteret for dette spørgsmål, gav hun udtryk for, at hun er medlem af en fagforening, og at dette er FTF-A. Problemet her er, at FTF-A ikke er en fagforening, men en a-kasse, og efter at der bliver gjort opmærksom på dette, siger Trine: "*Oh shit der er forskel ja. Sorry guys*" (Bilag 5: 23). Zoes svar på, om hun var medlem af en fagforening, var ja, og navnet på fagforeningen er ANIS (Bilag 7: 17). ANIS er en slags interesseorganisation og altså ikke en fagforening. Efter en smule forvirring kommer Zoe frem til, at hun både har fagforening og a-kasse ved ASE, som hun meldte sig ind i, da hun tog sin kandidat i spil på IT-universitetet (Bilag 7: 1). Problemet med ASE er, at det ikke er en fagforening i traditionel forstand, men en såkaldt gul fagforening.

Connor nævner at han ikke er bevidst om nogle fagforeninger, efter at han er vendt tilbage til Danmark fra Australien, men det har også noget at gøre med, at han heller ikke aktivt har søgt efter en. Han var heller ikke klar over, at FAF eksisterede, og at det er en fagforening (Bilag 1: 20). Franchesca nævner også, at hun ikke har behov for en fagforening, eftersom hun rejser meget i forhold til hendes arbejde, og det er svært at holde styr på papirarbejdet på tværs af lande (Bilag 3: 14).

Og her bevæger vi os også ind på en anden side af problematikken, som handler om, hvor international en branche vi egentligt har med og gøre. Og selvom man f.eks. bliver uddannet fra TAW i Danmark, så er det ikke sikkert, at man har langsigtede planer, hvilket sjældent lader sig gøre i animationsbranchen, om at blive på det danske arbejdsmarked i en længere uafbrudt periode. For der er rigtig mange animatorer, både nyuddannede såvel som erfarne, samt danske og udenlandske, som vælger at søge arbejde uden for Danmarks grænser enten i kortere eller længere perioder. Og dette kan være en hæmsko i forhold til at skabe en stabil tilslutning til en fagforening som FAF, da vi har med en branche og gøre, hvor der er en høj grad af mobilitet på tværs af landegrænser, og hvor ansættelserne typisk er korte og projektorienteret. Det er denne form for ustabilitet, som er en af de helt store udfordringer i forhold til at mobilisere initiativer på overenskomstsfronten. Derudover kan der være store forskelle på hvordan løn- og arbejdsforhold reguleres og aftales i forskellige lande. Det er f.eks. meget dansk at have kollektive aftaler blandt arbejdsmarkedets parter med meget begrænset lovmæssig regulering. Dette er langt fra tilfældet, når vi bevæger os udenfor

Danmarks grænser. Det betyder, at det kan være svært at isolere animationsbranchens problemer udelukkende til det danske arbejdsmarked. Og det er langt fra første gang, det diskuteres, om "den danske model" bliver truet af globaliseringstendenser og konkurrence fra andre lande, outsourcing og den slags. Siden der heller ikke er nogen overenskomst at læne sig op ad, så bliver det meget op til de enkelte animatorer at finde ud af, hvor meget de er værd, og selv forhandle sig frem til en løn med en eventuel arbejdsgiver. Konsekvensen af dette er, at hver enkelt animator har et stort ansvar for ikke at tage et for lavtlønnet arbejde, da det potentielt kan forringe situationen for andre animatorer, hvis arbejdsgiver får den opfattelse, at en given løn og nogle givne arbejdsforhold er i orden, eftersom folk er villige til at arbejde for det. Og det taler Franchesca en del om:

"I think that you need to be responsible, so that you are not only responsible for yourself when you accept something is low paid, but also everybody else that is going to come afterwards or also looking for a job at the moment. yeah because everybody is going to lower their prices for everyone, it is not a good thing[...] But I think it is also like each of us, we need to be aware of that to not accept any kind of job even if they are really shitty and low paid[...] I think most of the time when we talk about salaries, it is more about like you have to be able to price yourself better. And you know it's more about the person that you are talking to, or yourself, than rather the community. so that may be an issue but at the same time if people stand up for themselves then there is not an issue anymore." (Bilag 3: 23)

Dette citat demonstrerer, at man er på egen hånd i den her branche, og det kan være fristende at tage et job, som ikke er så godt betalt, da det kan gavne på CV'et, hvilket også er årsagen til, at Franchesca har valgt at tage et arbejde et bestemt sted, selvom at det er et relativt lavt betalt:

"yeah, that is also the reason why I am here, because then I get this project on my resumé and it is going to look nice on it (griner). but it is like a stamp of approval in a way. " (Bilag 3: 23)

Så selvom at man har et ansvar i forhold til ikke at tage et job med for ringe løn- og arbejdsvilkår, så kan det stadig være fristende at sige ja til sådan et job. Et andet problem, som Franchesca også fremlægger, er, at det kan være et problem, hvis man ikke er selvstændig nok eller ikke kan lide at stå ved sine rettigheder. Især hvis man er nyuddannet, kan man føle sig taknemlig, bare man får tilbudt et arbejde, og hvis der ikke er et alternativ, så kan det være fristende ikke at sige nej.

Hvad gavner en fagforening?

Hvad er det helt konkret, man kan bruge sit medlemskab til, og hvad er det for nogle erfaringer vores informanter har med FAF, og hvad kan de være behjælpelige med og tilbyde i forhold til hjælp og vejledning af deres medlemmer, når der trods alt ikke er nogen overenskomst? Dette taler Henriette blandt andet en hel del om:

"Da jeg fik min første kontrakt- jeg havde meldt mig ind i en fagforening fordi jeg, på grund af min baggrund også, fik at vide at det var noget man burde når man skulle have arbejde også, så det synes jeg også var en god ide. Så snart jeg fik min første kontrakt, så sendte jeg den ind til dem og så ringede jeg til dem og snakkede om det. Så det er på grund af at jeg har snakkede dem [FAF] at jeg er blevet gjort så meget opmærksom på en hel masse af de her ting. Der er flere ting på min kontrakt som min fagforening for eksempel sagde at det skulle jeg bare ikke gå med til". (bilag 4: 9)

De her ting, som Henriette taler om, at hun blev gjort opmærksom på, er i forhold til hvor ringe løn- og arbejdsforholdene er i branchen, hvilket hun ikke var helt afklaret med på daværende tidspunkt. Og det var faktisk FAF, foruden at vejlede og give råd i forhold til hendes første kontrakt, som gjorde hende bevidst om, hvordan forholdene rent faktisk er i branchen, selvom hun godt vidste, at der ikke var noget, der hed arbejdsgiverbetalt pension osv. Men det her med ubetalt overarbejde var noget, som kom bag på hende, og som Henriette synes er rimelig uretfærdigt. Og konsekvenserne ved fraværet af en overenskomst skinner tydeligt igennem, når Henriette så tager de råd, hun har fået med sig fra FAF, tilbage til sin arbejdsgiver:

"Desværre så fik jeg overhovedet ikke nogen af mine ting igennem kan man sige og alligevel (smågrin) sagde jeg ja til at arbejde der, men det er også det jeg synes er problemet. Det er hvis man virkelig står og mangler et arbejde og der ikke er andet, så det virkelig svært og sige nej til noget, selvom at det er lort ærlig talt." (Bilag 4: 9)

Det er jo et dilemma, man står i som arbejdstager, når man ikke har nogen overenskomst at læne sig op ad, hvilket betyder, som sagt, at man kommer til at stå meget alene, og disse ansættelseskontrakter bliver meget en individuel forhandling. Og som Henriette også nævner efterfølgende, så er der ikke det helt store alternativ, for så mange jobs er der heller ikke. Derudover er dagpenge ikke så appellerende en løsning, og hun endte også med at gå med til de vilkår, som var i kontrakten, selvom hun egentligt ikke havde lyst til det. For eksempel stod der i kontrakten, at de tre kommende helligdage, dem skulle hun arbejde på til almindelig løn, hvilket Henriette egentligt burde få tillæg for, når det er helligdag, men det ville firmaet ikke gå med til (Bilag 4: 9).

Identitet og passion som drivkraft

I denne del af analysen vil animation og identitet blive gennemgået. I denne sammenhæng er det svært at komme uden om begrebet passion, som spiller en central rolle i forhold til vores informanternes selvopfattelse af deres egen identitet. Det interessante her er om denne passion for animation kommer til at være altoverskyggende på en måde, som gør, at man er mere tilbøjelig til at acceptere lavere standarder i forhold til løn- og arbejdsvilkår, eller om de stiller sig knap så kritisk over for dette. For det lader til, at der eksisterer en form for taknemmelighed for bare at få lov til at arbejde med animation. Der ser ud til, at denne passion for "bare at tegne" er drivkraften bag det hele. En form for nødvendighed for at kunne arbejde i denne branche, hvor der som sagt eksisterer crunchperioder, ubetalt overarbejde, lave lønninger, stramme tidsplaner og atypiske ansættelser. Så hvad er det, der driver animatorer til at arbejde, selvom de bliver udsat for disse forhold? De kræver ikke særlig meget af branchen udover at blive værdsat og anerkendt for det stykke arbejde, de laver. Og er denne "passion som drivkraft" noget, man bilder sig selv ind for at kunne overleve i denne branche, eller er en

fremtid med en stabil fuldtidsstilling med faste mødetider og timeløn egentligt det en animator i virkeligheden længes efter?

Ser du dig selv som kunstner? Et spørgsmål, som i en vis grad fik vores informanter til at svare i forskellige retninger. Når det er sagt, så har Frederik en hel klar og tydelig holdning omkring det at være kunstner i animationsbranchen:

"Vi bliver nødt til at tage den her branche meget mere alvorlig, Det er en industri folkens, det kan godt være at den har kunstneriske elementer men det er en Industri og det skal være under nogen ordnede forhold." (Bilag 6: 46)

Her er det helt tydeligt, at Frederik er af den overbevisning, at animation er et stykke håndværk eller et arbejde, som man bliver nødt til at forholde sig til, selvom det godt kan være, at der er nogle kunstneriske elementer, men det skal man ikke lade overskygge de forhold, som gør sig gældende i branchen. Derudover nævner Henriette også, at det kan være hårdt at arbejde kunstnerisk under pres:

"Det kan være virkelig svært at arbejde under pres fordi man kan bare have flere uger hvor man ikke kan finde ud af at lave en skid fordi man bare har et kreativt block. Det er virkelig svært at forklare, men der noget ved kreativt arbejde som jeg synes kan være virkelig stressende." (Bilag 4: 22)

Her kommer Henriette ind på, hvor meget det egentligt kræver at kunne tænke og udfolde sig kunstnerisk, samtidig med at man skal præstere under nogle arbejdsforhold, som ikke er særlig optimale. Og et af problemerne er, når når de her kunstneriske ambitioner får lov til at overskygge, for så bliver man mere villig til at underbyde sig selv eller arbejde gratis, bare for at få lov til at gøre det, man holder af, nemlig at arbejde med animation. Lucas nævner også, hvordan han er nødt til at *struggle* med at arbejde på sine egne projekter, men det er svært, da han også har en "mental block", og derfor er det lettere at lave noget freelancearbejde for andre, da han føler, at det er lettere at arbejde for andre end sig selv (Bilag 2: 4). Derimod er Lucas en person, som arbejder af lyst og passion og ikke går særligt meget op i penge. Dette er meget tydeligt, da vi spørger ind til, om han har noget imod at arbejde over, uden at det bliver

betalt, hvortil han svarer: *"No no basically no, I am not doing animation for money so."* (Bilag 2: 3). Årsagen til, at Lucas ikke har noget imod at arbejde gratis, er at det gav ham nogle muligheder, som han ellers ikke ville kun få på andre måder:

"Yeah I think so, like, I think I want recognition because- because when I work for people I feel valued, I think, so when I work for free it is because I work with like more ambitious projects, or with other people that I couldn't access, just like while being paid. I don't know I don't want to work for free right now anymore but at the time it was like " ok I am going to work for free but I am going to meet and work with people that I can't really meet otherwise, so it's going to be good it's an investment in a way". and yeah working come up working on the side- I mean yeah- I am working for recognition aswell. I would like to be good enough so that people would like to work with me and also because I like the craft and I would want to be, I wish, I was well known for that basically. like animation or whatever I think." (Bilag 2: 6).

Dette er noget, som Connor også kan nikke genkendende til:

"But for me just doing this free, I'm doing this work purely out of self-interest, I am doing this because I feel like doing some animation. And for that I feel like it has been really good I feel like I am helping." (Bilag 1: 20)

Denne passion, som Lucas og Connor har, og som de gerne vil anerkendes for, kombineret med en forestilling om "the struggling artist", er med til at skabe en uholdbar situation, som hverken er til gavn for animatorer eller branchen som helhed.

"Frederik: Der lever en Kultur med [...] at man kun kan være en kunstner hvis man skal "Struggle". at man kun kan klare sig inden for den her branche hvis man render rundt og lider.

Lærke: Ja eller så er man ihvertfald ikke seriøs hvis man ikke gør det." (Bilag 6: 30)

Faren ved dette er, at man risikerer at brænde ud. Et problem, som er meget udbredt og er noget, som stort set alle vores informanter på et eller andet tidspunkt i deres liv har forholdt sig til. Zoe taler blandt andet om, at mange, som hun gik på studie med på TAW, har forladt branchen i en relativt tidlig alder, da de blev kørt fuldstændig ned af crunch-perioder og for hårde arbejdsvilkår (bilag 7: 9). Derudover taler Zoe også om sin egen frygt for at brænde ud:

"Jeg tror måske faren for at brænde ud. Og bare sådan give op og så bare finde en anden branche helt. Det er især også fordi at jeg har flere kammerater der er brændt ud og som slet ikke ønsker at være i animationsbranchen længere på grund af det. Jeg har set hvor skadeligt det er mentalt når stress bryder en ned. Det er en frygt der er værd og tage sig i agt for." (Bilag 7: 15)

Så det er en balancegangens mester, man som animator bliver nødt til at være. På den ene side skal man have lov til at dyrke sin passion og gøre det man har lyst til, men på den anden side risikerer man at brænde ud. Og som Frederik siger, så er animationsbranchen, i den tilstand den er i nu, livsfarlig, og han valgte at forlade branchen i tide, for ifølge ham var risikoen for at brænde ud for stor, og valgte at sige *"Jeg bailer ud inden jeg dør, Det ville være en helt fantastisk ide."* (Bilag 6: 43).

Vi har nu analyseret for vores empiriske materiale, og med intention at lade animatorernes egne fortællinger beskrive hvordan de oplever prekarisering i animationsbranchen. Dette vil vi nu supplerende uddybe, ved at sammenligne disse med af vores teoretiske grundlag.

Afrundende analyse

Mckays 4 'riger' som kunstnere skal arbejde sig igennem, bidrager til forståelsen af animatorens arbejdssituation, men ikke nødvendigvis fuldstændig 1-1 som Mckay selv beskriver det.

Den nemmeste måde hvorpå en animator kan opnå det første 'rige', at definere sin egen praksis, er ved at opsøge arbejde i 'animationsbranchen', som allerede er bekendt med hvad animation er. Men at forsøge at definere sin praksis til nogen uden for animationsbranche er en svære opgave som mange animatorer springer over. Da det kan være en svær opgave at definere hvad animation er til almene folk uden for branchen, er det allerede her svært for animatorer at få anerkendt deres erhverv som noget der kan være et krævende stykke arbejde, som har hårde arbejdsvilkår.

At opsøge et animationsjob er også den mest realistiske måde hvorpå man som animatorer opnår det andet rige, at skabe vilkårene for at fortsætte med sin praksis. Dette kræver også en høj grad af mobilitet fra den enkelte animator, da de fleste jobs er midlertidige projektansættelser, og kan kræve at man flytter fra by eller til et andet land. Vigtigst af alt kræver dette at man må tolerere de arbejdsvilkår som allerede eksistere i denne branche, også selvom man finder dem uretfærdige, da der sjældent eksistere bedre alternativer. Dette skyldes specielt en tendens til underbydning i branchen, men dette er ikke nødvendigvis for opnåelse af 'autonomi' som Ross beskriver det, men nærmere for at få jobs. Ved mindre et animationsstudie laver deres egen produktion, laver de selve arbejdet for en kunde, altså en producer, så allerede her er mængden af 'autonomi' ikke specielt høj, da studiet må lytte efter hvad kunden ønsker. Underbydning kan også forstås i en Baumansk opfattelse af virksomheders 'rationaliseringsproces' af budgettet. Eftersom underbydning er en standard i animationsbranchen, har animationsstudierne naturligt ikke mange penge at gøre godt for, og må bespare på afgifter, som skaber mere uforudsigelighed for animatorerne grundet manglende ressourcer til effektivt management. Dette hænger nødvendigvis ikke sammen med at studierne forsøger at skabe større profit, men nærmere en desperat strategi for at kunne nå en deadline med sine begrænsede ressourcer. Animatorer tolererer derfor hårde arbejdsvilkår, selvom de godt er klar over at de er hårde og man er i fare for at brænde ud, eller få helbredsskader, simpelthen fordi de godt er klar over der ikke er mange bedre alternativer i denne branche.

Mange animatorer har også brug for arbejdet da alternativet vil være arbejdsløshed, hvilket efter en Baumansk optik ikke er særligt attraktivt af forskellige grunde. De generelle normer om arbejde fra arbejdsetikken, opfatter arbejde som noget godt for sig selv, ikke at arbejde er uetisk og at kun arbejde det nødvendige er forkasteligt. Animatorer ønsker selvfølgelig også at arbejde for den værdi arbejde er i sig selv, og kan endda have passion for selve animationsarbejde. Derudover vil de højst sandsynligt hellere undgå at leve med skamfølelsen af at være et uetisk ikke-arbejdende væsen eller ikke føle at de arbejder nok.

Normen skaber angst og frygt hos nogle animatorer, eftersom der er en forestilling om at man burde arbejde, og altid burde arbejde mere. Endda at kritisere lav løn kan være svært pga. arbejdsetikkens opfatte af at det man ejer er et tegn på sin arbejdsindsats, da lav løn kan opfattes som sine egne mangler. Dette var specielt tydeligt hos Connors erfaring med at arbejde under et kvotesystem, da selvom han forholdte sig kritisk overfor dette og fandt det uretfærdigt, slås han også med sit eget lave selvværd og evner til at arbejde i animationsbranchen. Selvom Connor fik en stor grad af fleksibilitet i dette gratis arbejde, hænger det ikke helt sammen med Ross beskrive af, at autonomi er et element, kreative arbejdere er villige til at gå på kompromis med deres egne arbejdsvilkår for at opnå. Dette er grundet at Connor ikke tog det gratis arbejde for at opnå autonomi som sådan, men nærmere validation og selvværd.

Autonomi og frihed er ikke nødvendigvis det vigtigste for animatorerne, og Franchesca referer til dette som noget mest kunstmalere har behov for, ikke animatorer. Men dog beskriver andre informanter stadig at manglen af denne egenindflydelse kan være demotiverende, samt at man som animatorer dog stadig er en 'kunstner', som forventes at bruge disse kreative kompetencer i sit arbejde til en vis grad.

Lavt selvværd hænger naturligt sammen med McKays tredje rige, at kunne tiltrække validation til sin praksis og kunstneriske identitet. Det kan følelse specielt svært at tiltrække validation til sin praksis, hvis man ikke selv føler sig god nok. Lucas opsøgte selv at udføre gratis arbejde i en kort periode, for at opretholde sit eget selvværd som animator. For andre animatorer opsøger man at tilfredsstille dette rige, f.eks. i Franchescas tilfælde ved at tage projektansættelser, som arbejder på en spændende produktion, og villigt til at acceptere lavere løn for opnåelse af dette. Eller i Lucas' tilfælde, at tage gratis arbejde for at yderligere udvikle sin kunstneriske evner. Denne frivillige søgen efter nye spændende projekter og villighed til at gå på kompromis med

arbejdsvilkår for at opnå dem, er ifølge Bauman et tegn på hvordan mennesker bliver socialiseret i forbrugersamfundet, for at skulle gribe nye muligheder og have højt niveau af fleksibilitet. Fleksibilitet under forbrugersamfundet opfattes som noget positivt, hvilket også yderligere med til at skabe en opfattelse af at animation er en fed branche at være i, set udefra, trods manglende stabilitet.

Men i alle tre af disse tilfælde hænger det yderligere sammen med det andet rige, da de alle gør afkald på arbejdsvilkårene for at opnå det tredje. At gøre sin kreative praksis til et bæredygtigt erhverv, er derfor yderst kompliceret i animation, grundet både strukturer og sin egne behov, man må gå på kompromis med.

Anerkendelse er yderligere kompliceret at opnå som animatorer, grundet en forestilling som almene folk har, at animationsarbejde er en passion. Denne forestilling om passioneret arbejde, fører så til en opfattelse, som Ross beskriver som, en forestilling om at kreativt arbejde må være mindre stressende, og skaber overskud af fornøjelse. Vores informanter har givet udtryk for, at de føler at denne forestilling bliver tilgivet dem, og at deres faktuelle hårde arbejdsvilkår bliver overskygget.

Animation vil også blive opfattet som 'æstetisk' ifølge Bauman, grundet dets kunstneriske og kreative elementer, som giver animatorer passion for arbejdet. Denne æstetik har også en effekt på normaliseringen af overarbejde som en standard i animationsbranchen. Når animation også bliver til ens passion, er man også villig til at tage ekstra interesse timer, men dette fører også til en normalisering af overarbejde og øger risikoen for arbejdsskader. Lucas er et godt eksempel for dette, da hans arbejde har givet ham stress, angst og karpal tunnel, men trods tidligere helbredsskader, er han godt klar over den høje risiko for at få angst, driver passionen for animation ham stadig.

Mckays sidste rige, at kunne bevare sin integritet, som en vigtig kreativ og social resource, er derfor også yderst svært af de samme grunde som man tolerere ringe arbejdsvilkår, da sine egne værdier og principper konstant kommer i kompromis grundet de strenge arbejdsvilkår. Det er ikke fordi animatorer ikke har nogen integritet, de har simpelt ikke mulighederne for at forvente stabile arbejdsvilkår som animationsbranchen er organiseret.

Ifølge Bauman er den livslange arbejdsidentitet nødvendigvis ikke noget man har længere under forbrugersamfundet, grundet tidsbegrænset kontrakter, deltidsjob osv. Animation er tydeligt en branche som har tidsbegrænset kontrakter, som betyder at animatorer må være hypermobile og deres arbejdsopgaver kan også variere, da

'animation' er mere end én arbejdsopgave. Begrundelsen for ikke at holde fast i arbejdsidentiteten 'animator', hænger mere sammen med risikoen for at brænde ud på grund af dårligt helbred grundet det hårde arbejde, eller at man forlade branchen for at opsøge bedre arbejdsvilkår.

Opfattelsen af æstetisk arbejde ifølge Bauman, kan også være med til at normalisere overarbejde inden for animationsbranchen, da den arbejdende kan søge at fjerne skillelinjen mellem job og fritid. Når animationsarbejde også bliver til ens passion, er man også villig til at tage ekstra interesselimer, men dette fører også til en normalisering af overarbejde, og forøger risikoen for arbejdsskader. Arbejdsæstetikens tiltrækkende effekt på individer medfører således en række af risici og en normalisering af overarbejdet.

I Baumans beskrivelse af det at være fattig, kobler han dette sammen med mulighederne for at følge de økonomiske standarder i samfundet, hvilket gør en til en 'defekt forbruger'. Det er muligt at animationsarbejderes lave løn gør at de ikke kan følge de økonomiske standarder, men deres hårde overarbejde betyder klart at de ikke kan følge sociale standarder for et normalt liv til tider. Nogle af vores informanter oplever at de blive opfattet som ikke kan leve et normalt liv, samt manglende solidaritet for at opnå disse standarder kan også være en udfordring. Det ses bl.a. ved Frederik, som ikke kunne leve op til de sociale forventninger af ham af sine venner, men i stedet for at vise sympati for de arbejdsvilkår han måtte arbejde under, blev han nærmere forventet at løse disse 'defekter' selv ved at skifte arbejde. Men dette er ikke altid en mulighed for animatorer, specielt ikke hvis de ønsker at blive i branchen.

Ross mener at kreativ arbejderes villighed til at acceptere de hårde arbejdsvilkår for produktets skyld, er ved at blive en mere udbredt standard i arbejde. Det er tydeligt at denne er eksisterende i animation, med dens egne kompliceret validering grundet dens unikke forventninger. Og det er muligt ikke ukorrekt at frygte disse standarder kan sprede sig til andre brancher hvis de normaliseres yderligere eller som specialisering stiger i arbejdsopgaver. For at undgå dette må der eksistere en bredere opfattelse af, at arbejdsvilkår kan være for dårlige og at udførsel af disse ikke er valid, men det vil kræve en stor opbakning og mængde af solidaritet. Ross mener solidaritet skal læres hvis det skal være autentisk, men det bliver specielt svært for animatorer at få bred solidarisk opbakning om deres sag, så længe almene folk uden for branchen ikke er

bevidste om niveauet af deres arbejdsbyrder. Derfor har animationsbranchens arbejdsvilkår også behov for at blive gjort mere synlige og omtalte før de kan reguleres, hvilket naturligt ikke er sket da branchen har effektivt skjult hvor meget arbejde animation er, fagforeningen har ikke nok indflydelse og animatorerne selv er for konfliktsky til tage kampen op.

Vi vil klart mene at 'The struggling artist' stereotypen som Ross beskriver, eksisterer hos animatorerne, og kendetegnes tydeligt i de ofringer animatorer tillader, for at opnå arbejde. Selvom animation er et specialiseret arbejde, lever animatorerne med usikkerhed for arbejde- og helbredsstabilitet. Som tidligere redegjort mener Ross at prekære brancher er svære at samle i en traditionel fagforening grundet uforudsigeligheden og manglende standardiseringer. Det finder tydeligvis også sted i animationsbranchen, men animatorernes egen selvvalidering har også en stor sammenhæng med at dette problem ikke er let at få løst.

Konklusion

Dette projekt er blevet undersøgt, ud fra 8 forskningsinterviews med 11 animatorer og adaptiv metodologi, som har taget inspiration og opbygning fra teorier om prekarisering, kreativt arbejde, arbejdsetik og faglig organisering.

I undersøgelsen fandt vi frem til at animationsbranchen er yderst kompliceret og at animatorer, som arbejder i denne branche må tage højde for en stor variation af sammenhængende udfordringer, som besværliggør mulighederne for animatorer kan forbedre standarderne for deres egne arbejdsvilkår.

På trods af at animation er et højt specialiseret erhverv er det ikke godt betalt, specielt når man tager den store mængde af ubetalt overarbejde til betragtning. Dog tror animatorerne selv på, at pengene er tilstede i branchen, blot uretfærdigt og udelukkende fordelt til de højere lag i branchen.

Overarbejds fænomenet 'crunch time' er en kompliceret og normaliseret del af den arbejdskultur som eksistere i animationsbranchen, om det forventes at animatorer burde frivilligt udføre overarbejde, da deres arbejde ikke bare er et arbejde, og at ens kolleger skal opfattes som en 'familie' som har brugt sin indsats. De fleste ansættelser i animationsbranchen er midlertidige projektansættelser, hvilket betyder at ansættelsestiden er kort, og at de fleste animatorer har mange forskellige jobs i korte perioder. Derfor er det standard at animatorer må være yderst mobile og fleksible og derfor også en manglende grad af stabilitet.

Crunch forekommer også grundet dårlig organisering af produktioner, da ledelsen sjældent får nok ressourcer til at investere i bedre organisering af produktionen, da de fleste animationsproduktioner underbyder deres budgetter for at få kunder. Underbydning er et integreret problem i branchen, som fremkommer da der er manglende anerkendelse uden fra industrien, af hvor stor arbejdsbyrden for at producere animations produktioner egentligt er. Dette er også yderligere kompliceret, pga. antagelsen om at animatorer bør være villige til at underbyde sig selv, da deres arbejde er en passion.

Selvom at animatorer selv mener deres arbejdsvilkår er uretfærdige, er mange animatorer opgivende om at få ændret industrien grundet; den manglende fagforenings repræsentation, manglende overenskomst, frygt for at blive arbejdsløs og mangel på bedre alternativer i branchen som en relativ bedre standard. Dette kompliceres også

yderligere af animators identitet og motivation. Da der eksisterer en tendens til at disse kunstnere har lavt selvværd, og at de tror deres frustrationer er ugyldige, eftersom de arbejder i et erhverv de har passion for.

På grund af de hårde arbejdsvilkår som animatorer arbejder under, brænder mange ud, og at helbredsskader såsom stress og angst fremkommer, hvilket får dem til at forlade industrien helt. På grund af dette, er demografien af arbejdende animatorer gennemsnitligt også meget ung, og derfor frygter mange animatorer at det kun er et spørgsmål om tid, før de ryger næst. Derfor ønsker mange animatorer også at industrien får bedre arbejdsvilkår, eller at de eftersøger andre brancher som alternativer.

Dette projekt konkluderer at animationsbranchen er yderst prekære arbejdsvilkår, og at der er et stort behov for stærkere faglig forsamling for at forbedre arbejdsvilkårene. Som industrien er i dag, er animation ikke en langsigtet bæredygtig måde at etablere et normalt, eller endda beskedent liv på. Dette kan ses ud fra den store mængde af udbrændthed og negative sundhedstilstande, hvilket også påvirker selve animationsbranchen negativt, på grund af mangel på erfarne og effektive arbejdere. De prekære arbejdsvilkår i animationsbranchen, fører den således i en ond cirkel af problemer, og hvis disse skal løses, må man starte med arbejdsvilkårene.

Litteraturliste

- Abildtrup, Flemming (2018): Famagasinet: Gule og røde fagforeninger. <https://www.fagmagasinet.dk/gule-og-roede-fagforeninger/> - Besøgt Senest d. 06/08-2018.
- Amidi, Amid. (2012) 'EXCLUSIVE: Interview With The Artists Who Demand Better Working Conditions At Sony Pictures Imageworks': *Cartoon Brew*, 2012. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.cartoonbrew.com/ideas-commentary/exclusive-interview-with-the-artists-who-demand-better-working-conditions-at-sony-pictures-imageworks-60860.html>.
- Amidi, Amid. (2016a) 'Sausage Party' Directors Conrad Vernon & Greg Tiernan On Making 2016's Most Outlandish Animated Film: *Cartoon Brew*, 2016. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.cartoonbrew.com/feature-film/sausage-party-directors-conrad-vernon-greg-tiernan-making-2016s-outlandish-animated-film-142425.html>.
- Amidi, Amid. (2016b) Union Files Complaint On Behalf of 'Sausage Party' Artists Over Unpaid Overtime Allegations: *Cartoon Brew*, 2016. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.cartoonbrew.com/artist-rights/vancouver-union-files-complaint-behalf-sausage-party-artists-unpaid-overtime-allegations-142666.html>.
- Amidi, Amid. (2016c) Vancouver Animation Industry Survey Reveals Alarming Low Wages and Unpaid Overtime Practices: *Cartoon Brew*, 2016. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.cartoonbrew.com/artist-rights/vancouver-animation-industry-survey-reveals-alarming-low-wages-unpaid-overtime-practices-142847.html>.
- Andersen, Heine & Koch, Lene (2015). 'Hermeneutik og Fænomenologi' i 'Viden-skabsteori'. 3. udgave, 1. oplag, Hans Reitzels Forlag.
- Animationscirklen: Om Animationscirklen. <http://animationscirklen.dk/om/> - Besøgt senest d. 06/08-2018, kl. 01:08.
- ANIS: Forside. <http://www.anis.nu/> - Besøgt senest d. 06/08-2018, kl. 01:05.
- Bauman, Zygmunt (2002). 'Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige'. Hans Reitzels Forlag. København K.
- Beal, Vangie: 'animation' i Webopedia. besøgt 18 maj 2018, fra <https://www.webopedia.com/TERM/A/animation.html>

- Beck, Ulrich (2002): *Fagre nye arbejdsverden*. Dansk udgave: Hans Reitzels Forlag, København 2002. 1. udgave. Trykt hos Narayana Press, Gylling.
- Careerswales: 'Animation'. på Careerswales, juli 2011, besøgt 18 maj 2018, fra https://www.careerswales.com/prof/server_process.php?change=SaveE-ClipToPDF&Module%5BcurrentContent%5D%5BdisplayLeaflet%5D=387
- Christiansen, Michael Ørtz (2016). "Sagen om Mogens Amdi og knap 40 års gemmeleg", DR: <https://www.dr.dk/nyheder/indland/sagen-om-mogens-amdi-og-knap-40-aars-gemmeleg>
- de Vaus, David (2013). Research Design in Social Research. SAGE Publication Ltd.
- Film- og tv-arbejderforeningen a: Om FAF. <https://www.filmtv.dk/om-faf/> - Besøgt senest d. 06/08-2018
- Film- og tv-arbejderforeningen b: Animationsundersøgelse 2017. <https://www.filmtv.dk/wp-content/uploads/2017/06/FAF-Animationsunders%C3%B8gelse-2017.pdf> - Besøgt senest d. 06/08-2018
- Gabriel, Brian. (2017) 'The Artists Win! Disney, Pixar, and Lucasfilm To Pay \$100 Million in Wage-Theft Lawsuit': *Cartoon Brew*, 2017. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.cartoonbrew.com/artist-rights/artists-win-disney-pixar-lucasfilm-pay-100-million-wage-theft-lawsuit-148195.html>.
- Generate UK: 'The Animation Process'. på Generate UK, besøgt 18 maj 2018, fra <https://www.generateuk.co.uk/wp-content/uploads/2017/06/guk-animation-blog.pdf>
- Jacobsen, Michael Hviid; Petersen, Anders (2017): *Fagre nye arbejdsliv?* Tidsskrift for arbejdsliv, 19. årg. Nr. 1, 2017. Udgives af Center for Studier i Arbejdsliv (CSA).
- Jensen, Sune Qvotrup (2007). 'Fremmed, farlig og fræk'. Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.
- Knudsen, Herman & Lind, Jens (2012): *De danske modeller – Plus ça change, plus c'est la même chose?* 14. årg. nr. 2. Tidsskrift for arbejdsliv. Udgives af Center for Studier i Arbejdsliv (CSA).
- Kristensen, Anders Raastrup (2011): Det grænseløse arbejdsliv - At lede de selvledende medarbejdere. Gyldendal A/S. København K. 1. udgave.

- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). 'InterView - Introduktion til et håndværk'. 2. udgave, 6. oplag, Hans Reitzels Forlag. København.
- Larsen, Trine P (2011): *Insidere og outsiders - Den danske models rækkevidde*. kapitel 1. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 1. udgave.
- Larsen, Trine P; Navrbjerg, Steen E; Larsen, Trine P. (red.) (2011): *Insidere og outsiders - Den danske models rækkevidde*. Kapitel 7. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 1. udgave.
- Layder, Derek (2011a). 'The Links Between Theory and Research' i 'Sociological Practice'. SAGE Publications Ltd. London
- Layder, Derek (2011b). 'From Theory to Data: Starting to Theorize' i 'Sociological Practice'. SAGE Publications Ltd. London.
- McKay, Duncan. 2014. 'The labour of visual art in Western Australia'. The Economic and Labour Relations Review, Vol.25(1), pp.99-114. Edith Cowan University, Australia
- Morgan, David L. (2011): 'Focus Groups As A Qualitative Method' in 'Focus Groups as Qualitative Research', SAGE Publications, Inc.
- Oxford Research (2017), 'Analyse af kapaciteten i den digitale visuelle industri'.
- Producentforeningen: Om Producentforeningen. <http://pro-f.dk/foreningen> - Besøgt senest d. 06/08-2018, kl 01:06.
- Pulver, Andrew. (2013a) Oscars protest by visual effects workers over Life of Pi: *The Guardian*, 2013. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.theguardian.com/film/2013/feb/25/oscars-protest-life-of-pi>.
- Pulver, Andrew. (2013b) Ang Lee under fire from visual effects artists over Life of Pi speech: *The Guardian*, 2013. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.theguardian.com/film/2013/feb/26/ang-lee-visual-effects-life-of-pi>.
- Rasmussen, Stine, Larsen, Trine P; Andersen, Pernille Tanggaard (2017): *Det prekære arbejdsliv - en indledning*. Tidsskrift for arbejdsliv, 19. årg. Nr. 1, 2017. Udgives af Center for Studier i Arbejdsliv (CSA).
- Robinson, Evan. (2005). Why Crunch Modes Doesn't Work: Six Lessons. *International Game Developers Association*. Fundet [08/06/2018]. På [<https://www.igda.org/page/crunchsixlessons>].

- Ross, Andrew. 2008. 'Power to the Precarious?' i 'The New Geography of Work'. Volume: 25 issue: 7-8, page(s): 31-49. Department of Social and Cultural Analysis at New York University.
- Scheuer, Steen (2012): *De usynlige – inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked*. 14. årg. nr. 2. Tidsskrift for arbejdsliv. Udgives af Center for Studier i Arbejdsliv (CSA).
- Shoard, Catherine. (2014) Oscars 2014: Visual effects workers protest for second year running: *The Guardian*, 2014. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.theguardian.com/film/2014/mar/03/oscars-2014-visual-effects-workers-protest>.
- Standing, Guy (2014): *The Precariat - The new dangerous class*. Bloomsbury Publishing. London. 2014 edition.
- Stegelmann, Jakob: animation i Den Store Danske, Gyldendal. Hentet 18. maj 2018 fra <http://denstoredanske.dk/index.php?sideId=38133>
- Storm, C. L. (Producer), & Leberecht, Scott. (Instruktør). (2014). *Life After Pi*. USA: Hollywood Ending Movie.
- *The Animation Wage Share: '2016 Report - British Columbia'*. Fundet [08/06/2018]. På [\[https://drive.google.com/file/d/0B87x7rpR3FXdamMxcXZzWlIVelk/view\]](https://drive.google.com/file/d/0B87x7rpR3FXdamMxcXZzWlIVelk/view).
- Williams, I. G. (2015) Crunched: has the games industry really stopped exploiting its workforce?: *The Guardian*, 2015. Fundet d. 08/06/2018 på <https://www.theguardian.com/technology/2015/feb/18/crunched-games-industry-exploiting-workforce-ea-spouse-software>.