

# GUIDE

BILDKONSTNÄR MED  
MÅNADSLÖN  
– GUIDE FÖR ATT  
SYSSELSÄTTA EN KONSTNÄR  
GENOM ETT ANSTÄLLNINGS-  
FÖRHÅLLANDE

## INNEHÅLL

Förord  
Arbete i anställningsförhållande  
– nytt tänkande i  
bildkonstbranschen  
Annukka Vähäsöyrinki,  
verksamhetsledare för  
Konstnärsgillet i Finland  
04

Arbetet som bildkonstnär förr,  
i dag och i framtiden  
Sakarias Sokka & Vappu Renko,  
Kulturpolitiska forskningscentret  
Cupore  
08

En bildkonstnär i  
anställningsförhållande – hur  
ska man gå till väga?  
Konstnärsgillet jurist  
Viivi Kuosa  
16

Erfarenheter från utställningen  
De unga 2023  
Konstnärsgillet  
kommunikationschef  
Hanna Hannus  
34

### Intervjuer:

Maisa Majakka  
38

Oskari Ruuska  
42

Hanna Hyy  
46

Elsa Tölli  
50

Ragnar Elnyg  
54

De unga 2023  
58

# GUIDE

BILDKONSTNÄR MED  
MÅNADSLÖN  
– GUIDE FÖR ATT  
SYSSELSÄTTA EN KONSTNÄR  
GENOM ETT ANSTÄLLNINGS-  
FÖRHÅLLANDE

UTGIVARE: KONSTNÄRSGILLET  
I FINLAND, 2023

REDAKTION: HANNA HANNUS

OMBRYTNING: KOBRA AGENCY

FÖRFATTARE:  
HANNA HANNUS, VIIVI KUOSA,  
SAKARIAS SOKKA & VAPPU RENKO,  
ANNUKKA VÄHÄSÖYRINKI

ISBN: 978-952-9864-34-8



## ARBETE I ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE – NYTT TÄNKANDE I BILDKONSTBRANSCHEN

Lönearbete är fortfarande det mest välbekanta och trygga sättet att jobba i vårt samhälle. Många konstskapare får månadslön för sitt arbete: en orkestermusiker, en skådespelare vid stadsteatern eller en dansare på Nationalbaletten. Inom bildkonst har det av tradition inte funnits motsvarande arbetsgivare, och med undantag av stipendiarbete har skapandet av bildkonst för en månadslön varit ett sällsynt undantag.

Vinden håller emellertid på att vända. Det beror dels på att bildkonstnärens uppgiftsfält blivit större, dels på konstnärspolitiken. Bildkonstnärens uppgiftsfält har utvidgats så att det omfattar såväl projekt inom offentlig konst som främjande av det kulturella välbefinnandet och gemenskapen. De nya uppgiftsbeskrivningarna och -titlarna som anknyter till anställningsförhållanden har under de senaste åren använts till exempel för att anställa sommarbildkonstnärer och kommunbildkonstnärer.

I utställningskontexten är en anställning dock fortfarande en raritet, även om att skapa konst för en utställning och göra konst tillgänglig för publiken ligger i kärnan av den professionella bildkonstnärens arbete. Enligt lagen ska konstnärer som presenterar konst få en upphovsrättslig utställningsersättning. Utöver detta betalar utställningsarrangörer allt oftare också ett utställningsarvode för det arbete som gjorts för utställningen, till exempel för upphängning, marknadsföring och möten. Själva skapandet av konst för en månadslön och i anställningsförhållande till utställningsarrangören är dock fortfarande ren utopi.

Denna utopi omsattes i verklighet i Konstnärsgillet utställning De unga 2023, där 11 unga bildkonstnärer med stöd av en särskild produktionsbudget fick uppdraget att skapa ett nytt konstverk i anställnings- eller uppdragsförhållande med Konstnärsgillet i Finland. Bildkonstnärens arbete är självstyrande och följer sina egna

principer, vilket den existerande arbetslagstiftningen inte helt känner igen och erkänner. Vi ville studera och montera ned sådana hinder i utställningen De unga.

Konstnärsgilletts försök med anställningsförhållanden anknyter till den mer omfattande debatten om bildkonstnärens utkomst. Under de senaste åren har föreningen använt den traditionsrika utställningen De unga som en plattform också för andra kulturpolitiska initiativ, till exempel för utställningsarvodesmodellen, som testades åren 2015 och 2019. Utställningsarvodesmodellen har sedermera blivit etablerad i Finland, och i dag utdelar Museiverket understöd för konstnärernas utställningsarvoden till museer och andra professionella utställningsarrangörer.

Förslaget om konstnärslön har också diskuterats aktivt, särskilt inom ramen för Centret för konstfrämjande. Det har dryftats huruvida vårt system med

konstnärstipendier borde ersättas med konstnärslön, som ger konstnären bättre trygghet och intjäning av pension. Även riksdagens finansutskott har uppmanat att ordna ett försök om konstnärslönemodellen. En liknande diskussion fördes redan på det förra århundradet innan det nuvarande stipendiesystemet uppkom. I denna publikation förklarar forskarna **Vappu Renko** och **Sakarias Sokka** från Kulturpolitiska forskningscentret Cupore strukturen av bildkonstnärens inkomster förr, i dag och i framtiden.

Syftet med denna guide är att uppmuntra både utställningsorganisationer inom bildkonst och sammanslutningar, kommuner och andra aktörer att pröva på en ny arbetsgivarroll. Vi vill inspirera till sysselsättningsförsök genom att ge praktiska råd som prövats i det levande livet. Guiden innehåller till exempel tips av Konstnärsgilletts jurist **Viivi Kuosa** om uppgörandet av arbetsavtal.

”

MIN FÖRHOPPNING ÄR ATT VÅRT FÖRSÖK I MINIATYRFORMAT FÖR ATT FRÄMJA ETT BÄTTRE OCH MER RÄTTVIST ARBETSLIV FÖR BILDKONSTNÄREN VISAR VÄGEN TILL FRAMTIDEN.

Konstnärsgilletts kommunikationschef **Hanna Hannus** berättar i sin artikel om hur konstnärerna på utställningen De unga upplevt arbetet i anställningsförhållande. Upplevelserna och erfarenheterna har samlats genom personliga intervjuer och ett anonymt responsformulär. Enligt svaren är arbete med anställningsförhållande som en del av bildkonstnärens mångskiftande arbetsfält ett välkommet initiativ.

Min förhoppning är att vårt försök i miniatyrformat för att främja ett bättre och mer rättvist arbetsliv för bildkonstnären visar vägen till framtiden. Många av strukturerna inom bildkonsten uppkom under en tid då bildkonsten hade mycket smalare existensformer än i dag. Konsten har förändrats – och därför behövs ett nytt sätt att tänka. Denna guide presenterar ett sätt att göra det.

#### TACK

Jag vill framföra mina tack till alla underbara konstnärer och professionell jury som medverkade på utställningen De unga 2023. Information om dem finns i slutet av publikationen. Dessutom tackar jag medlemmarna i projektets styrgrupp och våra projektpartner för det smidiga och inspirerande samarbetet: Finlands Konstgrafiker, Finska Skulptörförbundet, Fotokonstnärernas förbund, Frame Contemporary Art Finland, HAM Helsingfors konstmuseum, Helsingfors Konsthall, Målarförbundet, MUU rf, Praxis – utbildningsprogrammet för konst och presentationspraxis vid Konstuniversitetets Bildkonstakademi, och stiftelsen Nuori Taide. Jag tackar också projektproducent Sofia Suomalainen, som inte bara kan hålla i alla trådar utan hantera hela garnnystan. De unga 2023 skulle inte ha varit möjlig utan betydande Taide<sup>2</sup>-finansiering från stiftelsen Suomen Kulttuurirahasto. Helsingfors stad har gett stöd till denna guide.

## ARBETET SOM BILDKONSTNÄR FÖRR, I DAG OCH I FRAMTIDEN

Bildkonstnär är ett så kallat öppet yrke, vilket innebär att det inte finns några formella begränsningar eller bestämmelser som gäller utövandet av yrket. Samtidigt omges arbetet som bildkonstnär av olika strukturer, aktörspositioner, nätverk och värdediskussioner som anknyter till verksamhetens karaktär. De styr verksamheten, intjäandet av inkomster och uppfattningarna om var det är att arbeta professionellt med bildkonst.

I denna artikel ger vi en sammanfattad allmän bild av hur bildkonstnärens arbete professionaliserats i Finland. Vi studerar också förutsättningarna att arbeta som bildkonstnär i dag och i framtiden.

### STRUKTURER, MEN INTE FÖR LÖNEARBETE

Olika konstgrenar har utvecklats under olika tidsperioder och på olika sätt. Staten har genom sina egna mekanismer identifierat olika konstgrenar på varierande sätt och med större betoning på vissa

konstgrenar än på andra. De visuella konsterna är på många sätt marginaliserade branscher i kulturpolitiken i Finland. Därför har också de strukturer som stödjer de professionella konstnärernas arbete i dessa sektorer förblivit svaga.

Självständigt arbetande bildkonstnärer började få offentligt ekonomiskt stöd på 1800-talet. Kejsarliga senaten för det autonoma Finland beviljade enstaka "konstnärspensioner" som tryggade mottagarnas möjligheter att arbeta. Finska Konstföreningen, som grundades år 1846, startade de grundläggande verksamheterna i konstlivet i vårt land: konstutbildningen och utställningsverksamheten. Finska Konstföreningens ritskola, Bildkonstakademins föregångare, grundades år 1848. Ateneum slog upp sina dörrar år 1887. Konstnärsgillet i Finland grundades år 1864. Detta var ett tecken på konstnärernas vilja att organisera sig som en separat yrkeskår. Till en början omfattade Konstnärsgillet alla konstgrenar, men det utvecklades rätt snart till en organisation

FÖRR  
I  
I  
DAG



I BAROMETERSVAREN FRÅN  
KONSTNÄRER I DE VISUELLA  
KONSTGRENARNA BETONADES  
FÖRHOPNINGEN ATT FÅ  
KONCENTRERA SIG PÅ ETT BESTÄMT  
SÄTT ATT SYSSLSÄTTA SIG I STÄLLET  
FÖR ATT KOMBINERA OLIKA SÄTT.

för bildkonstnärer. Även modellen för kollegial utvärdering utvecklades på 1800-talet i anslutning till föreningsverksamheten. Till en början beviljades stipendier och priser utifrån rekommendationer av kommittéer som arbetade internt i föreningarna och senare med anknytning till statsförvaltningen. Både Finska Konstföreningen och Konstnärsgillet i Finland var aktiva i dessa sammanhang.

Statens bildkonstnämnd grundades strax efter att Finland blivit självständigt, år 1918. Nämnden började bevilja stipendier, priser och i viss omfattning även stöd till föreningsverksamhet. De offentliga strukturerna som var riktade till bildkonstnärer som en del av arbetet för att bygga upp välfärdssamhällets kulturpolitik utvecklades senare. På 1960-talet skapades kommissionsmodellen, som fortfarande kan skönjas i bakgrunden till dagens system. Då stiftades även stipendielagen, som fortfarande är i kraft. Samtidigt stärktes upphovsrättssystemet och -lagstiftningen. På 1970-talet diskuterades också

konstnärslön. Den bidrog främst till uppkomsten av det numera nedlagda systemet med länskonstnärer. Till en början kunde länskonstnärerna använda till och med en betydande del av sin tid för eget kreativt arbete, men med tiden utvecklades systemet på så sätt att länskonstnärerna främst var projektchefer som uttryckligen inte skulle utöva kreativt arbete själva.

På 1980-talet etablerade lagen om kommunernas kulturverksamhet kulturverksamheten som en del av kommunernas uppgifter. Statsandelslagen som gällde museer, teatrar och orkestrar i kommunerna trädde i kraft år 1992. Dessa aktörer bildade nätverket av konst- och kulturinrättningar som var en av prioriteringarna inom konstfinansieringen. Museet för nutidskonst grundades i anslutning till Statens konstmuseum år 1990 och Kiasma invigdes år 1998. I fråga om bildkonst utvecklades ingen liknande struktur för att anställa konstnärlig personal vid konstmuseerna som fanns för konst- och kulturinrättningarna för scenkonst.

På 2000-talet har konstpolitiken i allt högre grad kopplats till olika delområden i samhället och därigenom till olika politiksektorer. De allmänna utvecklingskostnaderna har också påverkat bildkonstnärernas arbetsförutsättningar. Detta återspeglas till exempel av den internationella konsthandeln, som ökat sedan 1990-talet, och tillväxten av konstmarknaden i Finland, utvecklingen av strukturerna för offentlig konst och strävandena att främja bildkonstnärernas arbete i olika branscher. Inte heller dessa trender har bidragit särskilt mycket till att öka tillfällena för lönearbete.

#### I DAG HAR PENNINGSTRÖMARNÄRVA VARIERANDE MÅL

Den offentliga finansieringen av bildkonst prioriterar museifältet. Vid många konstmuseer har museala uppgifter, konsthistoria och hantering av samlingarna blivit viktigare än relationen till nutidskonstnärerna. På museerna finns rätt få arbetsplatser där en yrkeskonstnär skulle kunna skapa konst i lönearbete. Även om

bildkonstnärer verkar i många olika nätverk och till exempel i arbetsgrupper, präglas arbetet i branschen fortfarande av ensamarbete. Jämförelser av olika konstgrenar visar att bildkonstnärer i typiska fall arbetar som så kallade fria konstnärer. Att arbeta som fri konstnär kräver att konstnären skapar sina arbetsförutsättningar på eget ansvar och egen risk. I praktiken samlar en "fri" bildkonstnär ofta sin utkomst från olika och varierande källor. Utkomstkällan kan vara ett stipendium eller annat arbete, eller inkomster som kräver bra nätverk och stor aktivitet av konstnären. Bildkonstnärernas arbetsmarknad bildar en mångfasetterad helhet som kan gestaltas genom en tudelning i marknaden för konstverk och marknaden för bildkonstnärernas arbete. På marknaden för konstverk bildas inkomstflöden till exempel genom försäljning av konstverk, uppdrag inom offentlig konst samt utställningsersättningar, dvs. ersättningar för offentlig visning av ett konstverk. Inkomstkällor på marknaden för arbete är till exempel

utställningsarvoden, dvs. arvoden som betalas ut till konstnären för arbete som gjorts för en utställning. Dessa ersättningar är dock små. Enligt konst- och kulturbarometern är 88 procent av de konstnärer som arbetar inom de visuella områdena år 2019 helt eller delvis av samma åsikt med påståendet enligt vilken inkomsterna från konstnärens arbete ofta är otillräckliga i relation till det arbete som gjorts. Bildkonstnärernas årliga inkomster är i genomsnitt klart mindre än inkomsterna för konstnärer som arbetar inom andra stora konstgrenar.

Enligt svaren i konst- och kulturbarometern upplevde konstnärer i de visuella konstgrenarna år 2018 lön eller arvode samt stipendium som sina viktigaste inkomstkällor. Närings- och affärsverksamhet, till exempel försäljning av konstverk, beställningsarbeten och andra uppdrag, upplevdes ha liten betydelse som inkomstkällor i jämförelse med dem. Endast en tiondel av de konstnärer inom de visuella konstgrenarna som svarade på

enkäten meddelade att inkomsterna från deras eget företag (förvärvs- eller kapitalinkomster) var deras viktigaste inkomstkälla.

Inom ramen för den offentliga kulturpolitiken har stipendiefinansiering blivit den viktigaste kanalen för ekonomiskt stöd till enskilda bildkonstnärer. Stiftelsefinansieringen har också stor betydelse inom bildkonsten, och även i stiftelsesektorn är stipendiefinansieringen den viktigaste kanalen för finansiering till konstnärer.

Inga totalvärdekalkyler har tills vidare gjorts inom bildkonst. I tidigare undersökningar har det dock konstaterats att det för närvarande finns väldigt lite pengar i omsättning inom bildkonsten jämfört med många andra konstgrenar.

Endast 3,5 procent (15,6 M€) av statens konstfinansiering inriktades på de visuella konsterna (exklusive museiverksamhet och utbildning) år 2019. Mest statlig finansiering fick musik (174 M€) och teater (76 M€). Systemet med

utställningsarvoden gjordes permanent år 2022, men beloppet (1 M€) har inte ökat trots att ansökan också öppnats för aktörer som inte är statsandelsmuseer. De visuella konsterna står för det största ansökningstrycket i relation till stipendiefinansieringens belopp i fråga om de individuella stipendierna från Centret för konstfrämjande, och finansieringen av sammanlutningar inom de visuella konsterna har i genomsnitt varit anspråkslös i en granskning på riksnivå.

## FÖRHOPNINGAR OCH FRAMTID

Att kombinera olika inkomstkällor kräver mycket tid och mångsidigt kunnande av bildkonstnärerna. Att söka stipendier, utvidga kundkretsen, främja försäljningen av konstverk och många andra sysslor tar tid från det konstnärliga arbetet, även om dessa sysslor samtidigt är viktiga uttryckligen för att göra det möjligt för konstnären att skapa konst.

Konstnärernas uppfattningar om

framtiden kartlades i konst- och kulturbarometern som gällde år 2021. I barometersvaren från konstnärer i de visuella konstgrenarna betonades förhoppningen att få koncentrera sig på ett bestämt sätt att sysselsätta sig i stället för att kombinera olika sätt. Svaren visar att arbete som löntagare det minst föredragna alternativet bland de svarande inom de visuella konsterna. Däremot skulle dessa konstnärer gärna arbeta som stipendietagare.

Svaren återspeglar dels de etablerade strukturerna inom bildkonsten, där det är svårt att sysselsätta sig som bildkonstnär i lönearbete, och stipendier har blivit den centrala inkomstkällan som den offentliga sektorn kanaliserar. Även andra faktorer än direkta penningflöden har betydelse när det gäller att stödja och utveckla konstnärligt arbete, till exempel tillhandahållandet av ateljéer och residensverksamhet.

I framtiden kommer verksamhetsmiljön kommer att förändras

snabbt och utvecklingen är svår att förutse. Barometersvaren erbjuder en tudelad framtidsutsikt inom de visuella konsterna. Totalt 60 procent av konstnärerna inom de visuella konsterna ser optimistiskt på sin framtid som konstnär, medan 64 procent upplever att de själva kan påverka sin framtid som konstnär. Samtidigt svarade 62 procent att de är oroade över hur deras egna krafter kommer att räckta till som konstnär i framtidens arbetsliv.

Undersökningar visar att de konst- och kulturpolitiska strukturerna i Finland är stela och förändras långsamt, men till exempel etableringen av systemet med utställningsarvoden visar att förändringar är möjliga. Basinkomst återkommer i barometersvaren från olika år som en lösning på utkomstproblem som konstnärerna gillar. Det verkar osannolikt att basinkomst skulle komma att införas i det rådande läget. Däremot är det sannolikt att bildkonstnärernas utkomst även i fortsättningen består av företagarinkomst, lönearbete – i konstnärernas egna branscher och i andra branscher – samt av försäljning

av konstverk, arbetsersättningar och bruksavgifter. Då är den viktiga frågan hur det är möjligt att flexibelt kombinera dessa olika inkomstkällor. Den offentliga makens lösningar är viktiga, men för att de visuella konsterna ska kunna förstärkas helhetsmässigt krävs också utveckling av branschens interna nätverk, samarbete för att stärka branschen, och nya verksamhetsmodeller som utvecklas inom området. Försöket med lönearbete i anslutning till utställningen De unga är ett exempel är ett exempel på sådana modeller.

# FRAMTIDEN

## KÄLLOR

Borgblad, H. 2023. The Multiplicity of Norms in the Marketization of Exhibition Work. Conference presentation, Nordic Conference for Cultural Policy Research (NCCPR) 23.8.2023.

Hirvi-Ijäs, M., Renko, V., Lahtinen, E., Sokka, S., Jakonen, O. & Kurlin Niiniaho, A. 2021. Taiteilijana Suomessa -tutkimus. Lähestymistapojen ja metodologioiden pohdintaa. Cuporen työpapereita 15. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore.

Hirvi-Ijäs, M., Sokka, S., Rensujeff, K., Kautio, T. & Kurlin, A. 2020. Konst- och kulturbarometern 2019. Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot. Cuporen verkkojulkaisuja 57. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore och Centret för konstfrämjande.

Jakonen, O., Kurlin Niiniaho, A., Oksanen-Särelä, K. & Sokka, S. 2021. Mahdollisesti kulttuuria? Valtion kulttuurirahoitus Suomessa vuonna 2019. Cuporen työpapereita 13. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore.

Oesch, P. 2012. Läänintaiteilijajärjestelmä 1972–2011. Toiminta ja järjestelmän vaiheet. Centralkommissionen för konst, forskningsenhetens publikationer nr 39. Centralkommissionen för konst.

Ruusuvirta, M., Lahtinen, E., Rensujeff, K. & Kurlin Niiniaho, A. 2022. Konst- och kulturbarometern 2021. Tulevaisuuden taiteentekijät. Cuporen verkkojulkaisuja 69. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore.

Sokka, S., Renko, V., Hirvi-Ijäs, M., Karttunen, S. & Lahtinen, E. 2023. Visuaaliset taiteet Suomessa. Selvitys toimialan rahoituksesta, rakenteista ja kehittämistarpeista. Cuporen verkkojulkaisuja 73. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore.



## EN BILDKONSTNÄR I ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE – HUR SKA MAN GÅ TILL VÄGA?

I DEN HÄR ARTIKELN FÖRKLARAR VI DE FÖRDELAR SOM ARBETE I ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE ERBJUDER BÅDE BILDKONSTNÄREN OCH ARBETSGIVAREN. VI BERÄTTAR OCKSÅ VAD BILDKONSTNÄREN OCH ARBETSGIVAREN SKA TÄNKA PÅ NÄR EN BILDKONSTNÄR ANSTÄLLS I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE.

Myt: Konstnärer vill inte ha anställningsförhållanden, utan de vill jobba som fria konstnärer.

Bildkonstnärer ägnar sig i regel åt självständig konstnärlig verksamhet. Sysselsättning som löntagare verkar dock bli allt populärare, särskilt bland unga konstnärer. Det visar Konst- och kulturbarometern, som Kulturpolitiska forskningscentret Cupore gjorde år 2021. Av barometerns resultat framgår att konstnärer önskar en stabil och regelbunden utkomst.

"Jag önskar att jag hade en ordinarie anställning hos en institution som har kontinuerlig finansiering och klara framtidsutsikter, men jag anser att en sådan möjlighet är högst osannolik. Därför kan det gott hända att jag utbildar mig till någon annan bransch än konst senast år 2030."

Anonym respondent, Konst- och kulturbarometern 2021, Kulturpolitiska forskningscentret Cupore

"Det är populärt att sysselsätta sig som löntagare och företagare. Det kan bero på att coronapandemin skärpte problemen som gäller den sociala tryggheten och utkomstskyddet för arbetslösa, särskilt i fråga om egenanställda. Uppfattningarna om de olika formerna av sysselsättning kan återspegla den känsla av otrygghet som den svaga arbetsmarknadsställningen medfört och som gör att konstnärer efterlyser stabilitet och förutsebarhet i sitt arbetsliv. Då kan bland annat företagarrisken kännas för tung."

Konst- och kulturbarometern 2021, Kulturpolitiska forskningscentret Cupore



## ARBETE SOM UTFÖRS I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE GER KONSTNÄREN MER TRYGGHET OCH MÖJLIGGÖR EN JÄMNARE UTKOMST.

### EGENANSTÄLLD ELLER ARBETS- TAGARE? – FÖRDELARNA AV ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE FÖR KONSTNÄREN

I bildkonstfältet har av tradition funnits väldigt få strukturer som gör det möjligt för bildkonstnärer att arbeta i ett anställningsförhållande. De flesta möjligheterna att få lönearbete finns inom undervisning, men lönearbete för egentlig konstnärlig verksamhet är extremt sällsynt. Enligt Konst- och kulturbarometern 2019 får konstnärer i huvudsak inte sina inkomster från arbete som definieras som konstnärsarbete. Många bildkonstnärer måste arbeta som företagare till exempel för att uppdragsgivarna förutsätter fakturering.

Bildkonstnärer är ofta egenanställda, dvs. de sysselsätter sig själva. De egenanställda är en mångskiftande grupp, och deras arbete är ofta i terrängen mellan traditionellt lönearbete och företagsverksamhet. Bland de egenanställda finns till exempel ensamföretagare, näringsutövare, frilansar och personer som arbetar med stipendium.

Egenanställda bildkonstnärer gör i typiska fall kortjobb i uppdragsförhållanden. Då får de arbetserättning i stället för lön. Ett uppdragsförhållande ger inte samma fördelar som ett anställningsförhållande. En självsysselsättande konstnär ansvarar själv för arbetsgivarkostnaderna, till exempel för pensions- och sjukförsäkringen. Eftersom bildkonstnären inte arbetar i ett anställningsförhållande har hen inte heller sådan lagstadgad företagshälsovård som arbetsgivaren ordnar. Konstnären är själv ansvarig för sitt arbetarskydd och sin olycksfallsförsäkring. Konstnären tjänar inte in semester, löntagares arbetsvillkor eller pension och har inte rätt till sjukledighet.

Arbete som utförs i ett anställningsförhållande ger konstnären mer trygghet och möjliggör en jämnare utkomst. Då kan konstnären koncentrera sig på att skapa konst. Av dessa anledningar bestämde sig Finska Konstnärsföreningen för att göra ett försök med arbete i anställningsförhållande för bildkonstnärer i utställningen De unga 2023.

#### Kännetecknen på ett anställningsförhållande

Uppkomsten av ett anställningsförhållande är inte avtalsbaserad, utan ett anställningsförhållande uppkommer när vissa kriterier uppfylls. Det är viktigt att konstnären och arbetsgivaren vet om det är fråga om ett anställningsförhållande, eftersom det påverkar de båda parternas rättigheter och skyldigheter.

Kännetecknen på ett anställningsförhållande är:

- avtal
- arbetet utförs för en annans
- räkning
- personlig skyldighet att arbeta
- vederlag
- arbetet leds och övervakas, dvs. arbetsgivaren utövar direktionsrätt

Om alla kännetecknen på ett anställningsförhållande uppfylls är det möjligt att det är fråga om ett anställningsförhållande i stället för ett uppdragsförhållande, även om parterna inte avtalat om ett anställningsförhållande. Ibland kan det vara svårt att dra gränsen mellan uppdrags- och anställningsförhållande. I flertydiga situationer bedöms huruvida ett anställningsförhållande föreligger genom helhetsprövning.

## VARFÖR ANSTÄLLA EN KONSTNÄR I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE?

Att anställa en bildkonstnär har både samhällelig och konstpolitisk betydelse. Arbetsgivare som anställer en konstnär är föregångare när det gäller att främja konstnärers möjligheter att försörja sig med sitt arbete. Samtidigt skapar arbetsgivaren strukturer för konstnärers arbete i anställningsförhållande.

Att anställa en konstnär i ett anställningsförhållande ger arbetsgivaren också fördelar. När en bildkonstnär är anställd i organisationen blir det möjligt att skapa projekt och konst av ett helt nytt slag. Med en konstnär som arbetar i anställningsförhållande är det möjligt att skapa en närmare samarbetsrelation som i bästa fall är givande för både arbetsgivarorganisationen och konstnären.

Konstnärer når nya målgrupper och erbjuder kommuninvånare större delaktighet

Åren 2022–2023 genomförs projektet Kuntakuvataiteilija – kuvataiteen ammattilaiset kuntien kehittäjänä (Kommunbildkonstnären – professionella bildkonstnärer som kommunutvecklare), som finansieras av Undervisnings- och kulturministeriet. Målet med projektet har varit att öka samarbetet mellan bildkonstnärer och kommuner. Projektet avser bland annat att öka bildkonstnärernas arbetsmöjligheter i kommunens olika funktioner. Kommunbildkonstnärerna kan inkludera kommunens invånare i sina projekt eller ägna sig åt annan konstnärlig verksamhet som för konsten närmare kommunens invånare.

I ett ekonomiskt perspektiv är det möjligt att spara i momskostnaderna när man anställer en bildkonstnär i ett arbetsförhållande i stället för ett uppdragsförhållande, då arbetsgivaren är en offentligrättslig stiftelse eller allmännyttig förening som inte är moms skyldig. Om konstnären har ett uppdragsförhållande och har upptagits i registret över momsskyldiga, tillkommer moms på arvodet som betalas ut till konstnären. Denna kostnad är inte avdragsgill för arbetsgivaren. Om konstnären är anställd i ett anställningsförhållande ingår mervärdesskatt inte i lönen.

## TÄNK PÅ DETTA NÄR DU ANSTÄLLER EN BILDKONSTNÄR

Stipendier ska anpassas till arbete i anställningsförhållande

Konstnären ansvarar för att ta reda om stipendievillkoren medför några begränsningar för samtidigt arbete i anställningsförhållande. Stipendievillkoren kan begränsa antalet arbetstimmar i anställningsförhållande eller helt förbjuda arbete i anställningsförhållande under stipendieperioden.

## Arbetsgivarens direktionsrätt och konstens frihet

I ett anställningsförhållande ska arbetstagaren iaktta de föreskrifter om arbetets utförande som arbetsgivaren meddelar. Arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetstagarens arbete kallas för arbetslednings- eller direktionsrätten. I arbetsgivarens arbetsledningsrätt ingår i regel bland annat rätten att bestämma om arbetets innehåll och om sättet att utföra arbetet. Arbetsledningsrätten är en faktor som skiljer ett anställningsförhållande till exempel från ett uppdragsförhållande.

Konstens frihet är i sin tur ett särdrag hos konstnärens arbete. Konstens frihet betyder att konstnären har rätt att uttrycka sig fritt och att skapa konst utifrån sina egna utgångspunkter. Konstens frihet tryggas i grundlagen som en grundläggande rättighet. I förarbetena till grundlagens stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna konstateras följande: "... på konstens område ska frihet för uttryck och

metoder råda, vilket för sin del främjar den samhälleliga diskussionen och gör den mångsidigare".

Medan en anställd i en förening eller en museiguide klart arbetar enligt arbetsgivarens föreskrifter, kan direktionsrättens inverkan på konstens frihet väcka frågor, när en bildkonstnär anställs i organisationen. Vad händer om konstverket eller konstprojektet under det konstnärliga arbetets gång börjat gå i en annan riktning än vad som ursprungligen var meningen? Har konstnären rätt att avvika från utkastet eller arbetsplanen, och om en sådan rätt finns, under vilka förutsättningar kan konstnären använda sig av den?

Det är möjligt att ta hänsyn både till arbetsgivarens direktionsrätt och konstnärens rätt att fritt uttrycka sig i ett anställningsförhållande, när avtal om direktionsrättens omfattning, arbetsplanens förpliktande karaktär och konstens frihet ingås på förhand i arbetsavtalet. Artikeln nedan ger praktiska tips om hur det är möjligt att beakta konstens frihet i arbetsavtalet.

## BILDKONSTNÄRENS ARBETSAVTAL

DENNA ARTIKEL PRESENTERAR HUVUDDRAGEN I ARBETSLAGSTIFTNINGEN I KORTHET OCH GÅR IGENOM EN MINNESLISTA FÖR UPPGÖRANDET AV ETT ARBETSAVTAL FÖR EN BILDKONSTNÄR.

### ARBETSLAGSTIFTNINGEN I ETT NÖTSKAL

Arbetslagstiftningen definierar arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter.

En central princip som ligger till grund för arbetslagstiftningen är principen om att skydda arbetstagaren. I arbetslagstiftningen finns därför tvingande bestämmelser som stadgats för att skydda arbetstagaren och som parterna inte med avtal kan avvika från till arbetstagarens nackdel.

Centrala lagar som tillämpas i anslutning till ett anställningsförhållande är bland annat:

- arbetsavtalslagen
- arbetstidslagen
- semesterlagen
- diskrimineringslagen
- lagen om företagshälsovård
- arbetarskyddslagen

### ARBETSAVTALSLAGEN

Arbetsavtalslagen är en grundläggande lag inom arbetslivet och den tillämpas i alla anställningsförhållanden oberoende av arbetsuppdragets typ. Det är viktigt att vara och en är förtrogen med huvuddragen i arbetsavtalslagen.

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bland annat bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarens uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Arbetstagaren ska utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet.

Ett arbetsavtal är fritt formulerat och avtalet kan enligt lagen också ingås muntligen. I princip är det ändå alltid bäst att ingå arbetsavtalet skriftligen.



## ETT BRA ARBETSAVTAL GER BÅDA PARTER EN KLAR OCH TYDLIG BILD AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS VILLKOR OCH SPELREGLER.

24—25

Om ett villkor i arbetsavtalet står i strid med en tvingande bestämmelse i arbetsavtalslagen, är villkoret inte bindande för arbetstagarerna. Till exempel bestämmelserna om skyldighet att bemöta arbetstagarerna opartiskt är tvingande rätt.

### ARBETSTIDSLAGEN

I arbetstidslagen definieras bland annat maximiantalet arbetstimmar per dag och vecka vid ordinarie arbetstid samt flextid, mertids- och övertidsarbete, vilotider och skyldighet till arbetstidsbokföring. En del av bestämmelserna i arbetstidslagen är helt tvingande, exempelvis bestämmelsen som föreskriver att övertidsarbete förutsätter att arbetstagaren samtycker till det separat för varje gång. I lagen finns också bestämmelser från vilka parterna kan avvika, till exempel med stöd av kollektivavtal eller genom arbetsavtal, inom de gränser som föreskrivs separat i lagen.

### LAGEN OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Enligt lagen om företagshälsovård är arbetsgivaren skyldig att ordna företagshälsovård för sina arbetstagare. Företagshälsovården bör ordnas och genomföras i den omfattning som påkallas av arbetet, arbetsarrangemangen,

personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla minst den lagstadgade minimiföretagshälsovården. I den ingår hälsoundersökningar som anknyter till arbetet, arbetsplatsutredning, stöd till arbetsförmågan samt utredning av de sjukdomar eller symtom som har anknytning till arbetet.

### ARBETARSKYDDSLAGEN

Enligt arbetarskyddslagen sörjer arbetsgivaren för arbetstagarernas säkerhet och hälsa i arbetet.

Arbetstagaren ska iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar. Varje arbetstagare ska i sitt arbete även sörja för sin egen och övriga arbetstagarers säkerhet och hälsa samt underrätta arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om säkerhetsbrister som arbetstagarerna upptäcker.

Mer information om företagshälsovården, arbetarskyddet och andra omständigheter som påverkar konstnärens arbetshälsa hittar du i guiden Kuvataiteilijan työhyvinvointi, som finns på webbplatsen för Konstnärsgillet i Finland (på finska).

### MINNESLISTA SOM STÖD FÖR DIG SOM GÖR UPP ETT ARBETSAVTAL:

#### Muistilista työ sopimuksen laatimisen tueksi:

- Arbetsgivarens och arbetstagarernas uppgifter
  - ◆ Chef och kontaktperson har utsetts
- Arbetsavtalets längd: tills vidare eller för viss tid samt grund för visstidsanställning
- Eventuellt kollektivavtal som tillämpas
- Arbetsuppgifter, preliminär arbetsplan
- Produktionsbudget
- Arbetstid och övertidsförfaranden
- Platsen där arbetet utförs och redskapen som används
- Metod för att hålla kontakt
- Lön
- Lön för sjukdomstid
- Semester, semesterlön, semesterersättning, semesterpenning

- Uppsägningstid
- Om arbetsuppgifterna omfattar produktion av nya konstverk:
  - ◆ Äganderätt och upphovsrätt till konstverken
- Om arbetet omfattar utställningsverksamhet:
  - ◆ Transport av konstverken, förfaranden då konstverk ställs ut
  - ◆ Försäkring av konstverken
  - ◆ Eventuell försäljning av konstverk och provision
  - ◆ Upphovsrättslig utställningsersättning
  - ◆ Utställningsarvode
- Underskrifter och datering

När arbetsavtalet görs upp omsorgsfullt, är det till fördel för både arbetsgivaren och konstnären, eftersom de specialfrågor som anknyter till konstnärligt arbete har beaktats i avtalet redan på förhand. Ett bra arbetsavtal ger båda parter en klar och tydlig bild av anställningsförhållandets villkor och spelregler.

Det är viktigt att arbetsgivaren går igenom arbetsavtalet tillsammans med konstnären, då arbetsavtalet för en konstnär inte alltid har samma form och innehåll som ett traditionellt arbetsavtal.



## DET ÄR BRA ATT PÅ FÖRHAND AVTALA OM EVENTUELL RÄTT ATT ÄNDRA ARBETSPLANEN MED TANKE PÅ KONSTENS FRIHET.

26—27

### EVENTUELLT KOLLEKTIVAVTAL SOM TILLÄMPAS

Det finns inget kollektivavtal för bildkonstfältet. Arbetsgivaren kan, om arbetsgivaren så vill, iakttta Akavas Specialorganisationer rf:s och Fackorganisation för konst- och kultursektorn TAKU rf:s rekommendationer om villkoren för anställningsförhållandet för arbetstagare som arbetar hos privata företag, organisationer, föreningar, stiftelser och andra sammanslutningar inom konst och kultur.

Bildkonstnärens arbetsgivare kan ändå omfattas av ett kollektivavtal. Till exempel privata museer iakttar kollektivavtalet för museer, som också kan gälla en bildkonstnär med månadslön som arbetar i ett museum. Avtalets omfattning bestäms i kollektivavtalet.

Om inget kollektivavtal finns, bör arbetsgivaren definiera de principer som iakttas i fråga om lönesättningen och arbetstiden. Dessa principer ska vara i linje med arbetslagstiftningens minimikrav.

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt. Därför rekommenderas att villkoren för en bildkonstnärs anställningsförhållande motsvarar föreskrifterna i organisationens personalförvaltningsinstruktion eller villkoren för anställningsförhållandet för de övriga arbetstagarna som utför motsvarande arbete i organisationen. Om arbetsgivaren i de övriga arbetstagarnas anställningsförhållanden till exempel iakttar ett kollektivavtal som innehåller föreskrifter om allmänna löneförhöjningar kan arbetsgivaren avtala om utbetalning av den allmänna löneförhöjningen också i bildkonstnärens arbetsavtal.

### ARBETSUPPGIFTER, PRELIMINÄR ARBETSPLAN

Arbetsavtalet bör definiera bildkonstnärens huvudsakliga arbetsuppgifter under beaktande av arbetets karaktär. Arbetsuppgiften kan vara till exempel att förfärdiga ett eller flera bildkonstverk. Då bör de uppgifter som inte direkt anknyter till förfärdigandet av bildkonstverk också definieras i arbetsavtalet, till exempel uppgifter inom kommunikation och publikarbete. I detta fall bör dessutom ersättningen för dessa arbetsuppgifter definieras, om lönen endast är avsedd för förfärdigandet av konstverk.

I arbetsavtalen i anslutning till utställningsprojektet De unga 2023 avtalades om konstnärens arbetsuppgifter på följande sätt:

"Bearbetar ett konstverk utgående från konstverksförslaget till utställningen De unga i enlighet med ett tidschema som preciseras separat, samt:

- Ansvarar för konstverkets konstnärliga helhet.
- Ansvarar för konstverksproduktionens budget, vars

maximibelopp är X €. Budgeten för konstverksproduktionen specificeras mer ingående i bilaga.

- Förbinder sig att lämna kvittona till producenten före slutet av sin egen utställning.
- Deltar i publikarbetet efter möjlighet och separat överenskommelse.
- Deltar i de utbildningar och träffar som ingår i utställningshelheten efter möjlighet.
- Utför de övriga uppgifter som chefen föreskriver."

Det är bra att uppgöra en preliminär arbetsplan och uppta den i eller bifoga den till arbetsavtalet. Det är också bra att på förhand avtala om eventuell rätt att ändra arbetsplanen med tanke på konstens frihet. Parterna kan avtala om arbetsplanens förpliktande karaktär i fråga om de konstverk som produceras under anställningsförhållandet till exempel på följande sätt:

"Konstnären kan i syfte att bevara och öka konstverkets konstnärliga värde avvika från utkastet när hen förfärdigar det slutliga konstverket i den omfattning som ändring av skalan och användning av det slutliga materialet förutsätter."

"Konstnären har rätt att på ett sätt som överenskoms gemensamt med Beställaren i skälig omfattning ändra den plan som uppgjorts utifrån utkastet."

## PRODUKTIONSBUDGET

Det är bra att i arbetsavtalet avtala om produktionsbudgeten, om dess förpliktande karaktär och om eventuella kostnader som överskrider budgeten. Hur går man till väga om kostnaderna till exempel för uthängning, transport eller förvaring av det konstverk som förfärdigas under anställningsförhållandet blir högre än överenskommet?

Exempel: Nära uthängningsdagen framgår det att det kostar betydligt mer än man ursprungligen planerat att hänga upp konstverket som förfärdigats under anställningsförhållandet.

I arbetsavtalet kan man avtala exempelvis att konstnären har skyldighet att anmäla ändringar som anknyter till arbetsplanen, och att sådana anmälningar ska göras genast när de har inverkan på budgeten. På det praktiska planet är det också bra att definiera vem konstnären ska kontakta, om budgeten överskrids.

Det är också bra att på förhand avtala om förfarandet för ersättning av kostnader med konstnären. Ingår en del av kostnaderna i den lön som betalas ut till konstnären

eller ersätter arbetsgivaren alla kostnader separat? Betalar arbetsgivaren till exempel förskott till konstnären för kostnader i enlighet med produktionsbudgeten eller ersätts produktionskostnader i takt med att de uppkommer? I detta sammanhang är det också bra att avtala om tidpunkten och metoden för inlämning av kostnadskvitton.

## ARBETSTID OCH ÖVERTIDSFÖRFARANDEN

Konstnärens arbetstid bör avtalas i arbetsavtalet. De principer som gäller arbetstiden bestäms i arbetstidslagen och efter det eventuella kollektivavtalet.

Övervakningen av arbetstiden bygger på förtroende mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Det är rekommenderat att avtala separat om de praktiska arbetsmetoderna, de arbetstider som ska iakttas och de förpliktande utsatta tiderna. Konstnärer arbetar ofta rätt självständigt och det kan hända att konstnärer som arbetar i det fria fältet och arbetsgivare som iakttar kontorstid har olika arbetstider.

Om arbetsgivaren inte har ett egentligt system för uppföljning av

arbetstiden, bör fördelningen av ansvaret för iakttagandet av arbetstiden avtalas i arbetsavtalet. Det är också viktigt att definiera förfarandena vid övertidsarbete i arbetsavtalet. Exempelvis i arbetsavtalen för utställningsprojektet De unga 2023 avtalades om arbetstiden och övertidsarbete på följande sätt:

Uppgiften är i huvudsyssla och den totala arbetstiden är 36,25 h/vecka. Konstnären kan göra mer-tids- och övertidsarbete endast på chefsens förordnande. Mer ingående överenskommelser om de huvudsakliga arbetstiderna finns i bilaga Y.

Om konstnären blir sjuk under anställningsförhållandet och konstnärens arbetsuppgifter omfattar ett projekt som har ett bestämt tidschema ska man i första hand förlänga eller ändra på projektets tidschema. Om det inte är möjligt att ändra tidschemat, bör arbetsgivaren och konstnären komma överens om hur arbetet genomförs. När arbetstagaren är sjukledig, är arbetstagaren inte skyldig att arbeta. Om arbetstagaren inte är helt arbetsoförmögen kan arbetstagaren och arbetsgivaren vid behov avtala om att arbetstagaren arbetar under sin sjukledighet.

## PLATSEN FÖR UTFÖRANDET AV ARBETET OCH ARBETSREDSKAPEN

Huvudregeln är att arbetsgivaren ger arbetsredskapen till arbetstagaren. Om arbetsgivaren inte tillhandahåller arbetsredskapen utan konstnären ansvarar själv för sina arbetsredskap, bör detta avtalas i arbetsavtalet. Arbetsgivaren kan betala konstnären en separat ersättning för användningen av egna redskap och material.

Det är också bra att avtala i arbetsavtalet om ersättning av resekostnaderna när det primära stället där arbetet utförs är en arbetslokal som konstnären definierar själv, och när konstnärens arbetsuppgifter omfattar till exempel deltagande i gemensamma evenemang och möten i arbetsgivarens lokaler. Som stöd för avtalet kan parterna använda till exempel Skatteförvaltningens beslut om ersättning av skattefria resekostnader.

## METOD FÖR ATT HÅLLA KONTAKT

Det är bra att komma överens om hur arbetsgivaren och konstnären håller kontakt särskilt om konstnären inte arbetar på en gemensam



## DET GÄLLER OCKSÅ ATT AVTALA OM UPPHOVSRÄTTEN TILL KONSTVERKEN I ARBETSAVTALET.

30—31

arbetsplats eller under kontorstid. I arbetsavtalet är det möjligt att definiera konstnärens primära metod för att hålla kontakt och under vilka tider konstnären i regel är anträffbar genom den.

### LÖN

Vid fastställandet av lönen är det möjligt att använda till exempel Konstnärsgilletts guide *Ohjeita kuvataiteilijan työn hinnoitteluun* (på finska) och Fackorganisation för konst- och kultursektorn TAKU rf:s rekommendationer om minilönen. Det konstnärspolitiska målet för Konstnärsgillet i Finland är att bildkonstnärens inkomst är jämförbar med finländarnas medianinkomst.

### ÄGANDERÄTT OCH UPPHOVSRÄTT TILL KONSTVERKEN

Om nya konstverk produceras under anställningsförhållandet ska parterna i arbetsavtalet avtala om huruvida konstverken förblir konstnärens egendom efter att anställningsförhållandet har slutat eller

om äganderätten till konstverken övergår till arbetsgivaren. Det är också möjligt att arbetsgivaren äger konstverken under en fastställd tid, varefter äganderätten övergår till konstnären. I detta fall gäller det att avtala om ansvaret bland annat för underhållet av konstverken på arbetsavtalet.

Det gäller också att avtala om upphovsrätten till konstverken i arbetsavtalet. Konstnärsgillet i Finland rekommenderar att konstnären behåller upphovsrätten till konstverken och att parterna ingår ett separat skriftligt avtal om den upphovsrättsliga användningen av konstverken antingen med konstnären eller med upphovsrättsorganisationen Kuvasto ry som fått fullmakt av konstnären.

I fråga om upphovsrätten är det också bra att avtala om vilken av parterna ansvarar för att skaffa nyttjanderätten till sådant material som omfattas av upphovsrätt och som konstnären använder i sitt arbete.

### UTSTÄLLNINGSVERKSAMHET

Om bildkonstnärens uppgifter omfattar förberedandet av en konstutställning bör parterna i arbetsavtalet avtala om utställningslokalen och -tiden, om uppgifterna och ansvarsfördelningen i samband med förberedandet av utställningen samt om eventuell försäljning av konstverk. Alternativt kan arbetsgivaren ingå ett separat utställningsavtal med konstnären. Som stöd för avtal om utställningens detaljer kan parterna använda Konstnärsgilletts modell för utställningsavtal.

### Upphovsrättslig utställningsersättning

Konstnären är berättigad till utställningsersättning för det offentliga utställandet av ett konstverk eller konstverksexemplar som är i konstnärens ägo. Rätten till utställningsersättning är lagstadgad.

Ersättningen betalas till konstnären eller till Kuvasto ry i fråga om konstnärer som Kuvasto representerar.



## Utställningsarvode

Utställningsarvodet är en engångsersättning till konstnären för arbete som görs i anslutning till en utställning. Sådana arbetsuppgifter är till exempel planeringen av en utställning, uthängningen, transporten av konstverken samt medverkan i utställningens kommunikation och marknadsföring eller i dess anknytande evenemang, till exempel konstnärsträffar. Utställningsarvodet kan betalas till konstnären som arvode eller lön.

Konstnärsgillet i Finland har tillsammans med Ornamo och Finlands museiförbund arbetat sedan länge för att utställningsarvodet ska bli etablerat. Museer och icke-vinstdrivande aktörer som bedriver konstutställningsverksamhet och som uppfyller ansökningsvillkoren kan ansöka om understöd hos Museiverket för att täcka utställningsarvoden.

Det är bra att avtala separat om ett eventuellt utställningsarvode i arbetsavtalet. Vid fastställandet av utställningsarvodets belopp kan man använda undervisnings- och kulturministeriets förslag till

modell för utställningsarvodet samt Konstnärsgillet förslag till tillämpning av modellen för utställningsarvoden i gallerier.

I arbetsavtalen i anslutning till utställningsprojektet De unga 2023 avtalades om utställningsarvodet på följande sätt:

"Till Konstnären betalas utöver lön också ett utställningsarvode som ersättning för arbete som gjorts för utställningen. Sådana arbetsuppgifter är till exempel:

- Planering av utställningen
- Uthängning
- Transport av konstverk
- Deltagande i vernissagen
- Deltagande i utställningens kommunikation, marknadsföring eller kompletterande evenemang, till exempel konstnärsträffar

Utställningsarvodets belopp är sammanlagt X euro.

Utställningsarvodet betalas ut till Konstnären efter att utställningen slutat."

Artikeln skrevs i konsultation med juristen Aura Lehtonen och producenten Sofia Suomalainen som tidigare har arbetat på Konstnärsgillet och Karoliina Huovila, direktör för Fackförbundet för teater och media Finland (Teme).

### KÄLLOR/LISTA ÖVER LÄNKAR:

Fackorganisation för konst- och kultursektorn TAKU rf. Taide- ja kulttuurialan vähimmäispalkkasuositukset ja työsuhteen ehdot. [<https://taku.fi/palvelut/suosituksset-ja-oppaat/>]

Hirvi-Ijäs, Maria, Sokka, Sakarias, Rensujeff, Kaija, Kautio, Tiina och Kurlin, Ari. Konst- och kulturbarometern 2019. Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot. Cuporen verkkojulkaisuja 57. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore och Centret för konstfrämjande. [<https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/taiteen-ja-kulttuurin-barometri-2019-taiteilijoiden-tyo-ja-toimeentulo>]

Ruusuvirta, Minna, Lahtinen, Emmi, Rensujeff, Kaija och Kurlin Niiniaho, Ari. Konst- och kulturbarometern 2021. Tulevaisuuden taiteentekijät. Cuporen verkkojulkaisuja 69. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore. [<https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/tulevaisuuden-taiteentekijaet>]

Kulttuurialan liittojen neuvottelukunta. Nieminen, Anna-Sofia (red.) Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas 2023. [<https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/keikkatyolaisen-sosiaaliturvaopas>]

Undervisnings- och kulturministeriet. Förslag till ett system med utställningsarvode. Arbetsgruppens slutrapport. Helsingfors 2021. [<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-858-8>]

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry. Itsensätyöllistäjät ja yrittäjät. [<https://www.teme.fi/fi/neuvonta/itsensatyollistajat-ja-yrittajat/>]

Arbets- och näringsministeriet Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet 2015.

Arbetarskyddsförvaltningen. Arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst tyosuojelu.fi.

Konstnärsgillet i Finland. Kuvataiteilijan työhyvinvointi 2022. [[https://www.artists.fi/sites/default/files/inline-files/2022-02/Taiteilijan%20ty%C3%B6hyvinvointiopas%20FINAL\\_0.pdf](https://www.artists.fi/sites/default/files/inline-files/2022-02/Taiteilijan%20ty%C3%B6hyvinvointiopas%20FINAL_0.pdf)]

Konstnärsgillet i Finland. Näyttelypalkkiomallin soveltaminen gallerioissa. [[https://www.artists.fi/sites/default/files/inline-files/2022-06/N%C3%A4yttelypalkkio\\_galleriat\\_STS.pdf](https://www.artists.fi/sites/default/files/inline-files/2022-06/N%C3%A4yttelypalkkio_galleriat_STS.pdf)]

Konstnärsgillet i Finland. Ohjeita kuvataiteilijan työn hinnoitteluun. [[https://www.artists.fi/sites/default/files/inline-files/2021-03/kuvataiteen\\_palkkio\\_ohjeistus.pdf](https://www.artists.fi/sites/default/files/inline-files/2021-03/kuvataiteen_palkkio_ohjeistus.pdf)]

Konstnärsgillet i Finland. Sopimusmallit. [<https://www.artists.fi/fi/sopimusmallit>]

# ERFARENHETER FRÅN UTSTÄLLNINGEN DE UNGA 2023

34—35

De konstnärer som valts till pilotprojektet med anställningsförhållande i utställningen De unga 2023 skapade ett nytt konstverk i ett anställningsförhållande. Hur ordnades anställningsförhållandet och vilken respons fick modellen? Fem unga konstnärerna som deltog i utställningen De unga 2023 - Maisa Majakka, Oskari Ruuska, Hanna Hyy, Elsa Tölli och Ragnar Elnyg - berättar om sina upplevelser.

En förteckning över alla konstnärer som medverkade i utställningen De unga 2023 samt information om utställningslokalerna och -tiderna finns på sidan 59.

KONSTNÄRSGILLET  
KOMMUNIKATIONSCHEF  
HANNA HANNUS

Utställningen De unga har ordnats sedan år 1939, och den är en av de äldsta konstutställningarna som fortfarande ordnas i Finland. Utställningen har tidigare ägt rum på Helsingfors Konsthall, men våren 2023 breddade sig utställningen ut till sju olika lokaler: Konsthallen, konstnärsförbundens gallerier och Helsingfors stads konstmuseum HAM. Utställningen presenterade den nya generationens konstnärer som inte fyllt 35 år.

Målet med utställningen var att stödja de unga konstnärernas arbetslivsfärdigheter, utveckla nya mer rättvisa och hållbara arbetslivsförfaranden inom bildkonst och att presentera bildkonst för en alltmer mångfasetterad och vidsträckt publik.

Till utställningen De unga 2023 ordnades ett öppet ansökningsförfarande. Utifrån det valdes elva konstnärer, som fick uppdraget att skapa ett nytt konstverk till utställningsförhållandet. Arbetet skulle ske i enlighet med en arbetsplan och det skulle utföras i ett anställningsförhållande

hos Konstnärsgillet i Finland. Dessutom anvisades konstnärerna ett separat produktionsunderstöd för skapandet av konstverket. Ytterligare 25 konstnärer valdes att delta i utställningen med ett färdigt konstverk. Urvalet gjordes av en jury som bestod av bildkonstnär Emma Ainala som ordförande samt av studeranden vid Konstuniversitetets Bildkonstakademi Jade Kallio, fotografikonstnär Heli Rekula och verkställande direktör Nina Toppila från Helsingfors Konsthall som medlemmar.

Två av de konstnärer som valdes till arbetsförhållandepiloten kom att skapa sina konstverk i uppdragsförhållande i stället för i anställningsförhållande. Detta berodde på arbetstidsvillkoren för de arbetstipendier som de mottagit.

## HUR ORDNADES ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDET?

I arbetsgivarens perspektiv avvek förfarandet för att anställa en bildkonstnär i anställningsförhållande till vissa delar från ett sedvanligt anställningsförhållande.

Konstnärerna arbetade inte i lokaler eller med arbetsredskap som arbetsgivaren anvisat, utan de bestämde själv var de arbetade och vilka redskap de använde. En konstnär som ansökte om arbete i anställningsförhållande och om produktionsstöd skulle i sin ansökningsbudget specificera produktions- och lönekostnaderna för arbetet, fördelningen av arbetstiden och den totala tiden för genomförandet av konstverket. Anställningsförhållandena varierade mellan 1 och 3 månader beroende på konstnärens arbetsplan. Konstnärerna bestämde själva hur många timmar de arbetade per vecka inom ramen för den totala arbetstiden om 36,25 h/vecka. Arbetsgivaren skulle underrättas om sjukfrånvaron.

Månadslönen i försöket utgjorde 2 800 euro per månad, vilket motsvarade lönenivån för en länskonstnär (2019). När anställningen upphörde, betalades en semesterersättning om 9 procent. Produktionsbudgetens maximala belopp per konstnär eller konstnärsgrupp var 15 000 € inklusive lönekostnader. Till alla konstnärer som deltog i utställningen betalades dessutom ett utställningsarvode enligt rekommendationen, samt en upphovsrättslig utställningsersättning. Upphovsrätten till konstverken förblev i sin helhet hos konstnärerna.

Arbetsgivaren ordnade utbildnings- och evenemangsdagar: utbildning i AV-teknik, ett kick off-evenemang för utställningsvåren samt en vernissagedag med presskonferens. För konstnärerna med anställningsförhållande ordnades dessutom en avtalsutbildning. Syftet med utbildningarna var att stärka de unga professionella bildkonstnärernas arbetslivsfärdigheter. En del av konstnärerna i utställningen samarbetade dessutom frivilligt med Praxis-kuratorstuderande från Bildkonstakademien.

## RESPONSEN

Respons samlades in av de konstnärer som hade ett anställningsförhållande med en anonym enkät. Sju av de elva konstnärer som arbetade i anställningsförhållande eller med uppdragsavtal svarade på enkäten. Alla respondenter meddelade att de haft nytta av utställningen.

Som positiva sidor i anställningsförhållandet nämndes lönebeloppet, intjäningen av pension, det tydliga arbetsavtalet samt den trygga och avstressade känslan som anställningsförhållandet gav genom att konstnären inte behövde oroa sig för sin utkomst eller arbeta parallellt på andra projekt under anställningsförhållandet.

Många nämnde också företagshälsovården som en positiv faktor. Å andra sidan upplevde de som använt tjänsterna att det blivit oklart vad som ingick i företagshälsovården.

Två av respondenterna efterlyste mer arbetshandledning, medan de övriga upplevde att de fått tillräckligt mycket eller rimligt mycket arbetshandledning. Arbetsförhållandets eller uppdragets längd betraktades som relativt tillräckligt. Många av respondenterna meddelade dock att de lagt ned mer tid på konstverken, men att det gjort de av egen vilja. Respondenterna upplevde att det var viktigt att få en separat arbetsbudget och att arbetsbudgeten gjorde det möjligt att ägna sig åt arbetet i lugn och ro.

I anslutning till utställningen ordnades ett seminarium. På seminariet betonade de konstnärer som haft ett anställningsförhållande att det var ytterst fint i projektet De unga att all nödvändig finansiering (material, lön, utställningslokal) kom i enlighet med principen för en enda lucka, dvs. på en gång när man ansökte om ett anställningsförhållande. I allmänhet ansöker bildkonstnären separat om finansiering för alla dessa moment.

RESPONDENTERNA  
UPPLEVDE ATT DET  
VAR VIKTIGT ATT  
FÅ EN SEPARAT  
ARBETSBUDGET  
OCH ATT  
ARBETSBUDGETEN  
GJORDE DET  
MÖJLIGT ATT ÄGNA  
SIG ÅT ARBETET I  
LUGN OCH RO.



## RO ATT KONCENTRERA SIG PÅ ATT BEARBETA EN STOR HELHET

Maisa Majakka har arbetat som konstnär på heltid i några års tid. Normalt får hon sina inkomster genom att sälja konstverk på utställningar, sälja unika små skulpturer och utföra beställningsarbeten.

Under De Unga 2023-anställningen behövde Majakka inte jobba med annat. I stället fick hon koncentrera sig helt på att arbeta på den stora helheten av konstverk.

– Det kändes tryggt och pålitligt. Jag har aldrig tidigare upplevt sådan ekonomisk trygghet som under anställningsmånaderna. Jag har ofta fått lov att göra mer kommersiella projekt vid sidan av utställningsjobben, men nu behövde jag inte tänka på det. Den här upplevelsen belyste det faktum att jag vanligen gör utställningarna helt på egen risk eftersom jag inte kan på förhand veta om jag kommer att sälja konstverk på

utställningen eller inte. Visst skapar det ett stort tryck.

Majakka är intresserad av att arbeta i ett anställningsförhållande även i fortsättningen.

– En viktig skillnad jämfört med stipendiearbete är att jag också tjänar in pension under ett anställningsförhållande.

Majakka samarbetade med en kuratorstuderande från utbildningsprogrammet Praxis, och hon säger att upplevelsen var givande. Praxis-samarbetspartnern blev som en mentor. Majakka inbjöd dessutom kollegor till sin ateljé för att ge respons på de halvfärdiga konstverken.

– När man jobbar med en kurator tycker jag att det är viktigt att börja hålla kontakt redan i ett rätt tidigt skede av konstverksprocessen.

Majakkas arbetstider avvek inte från det normala under



*Bimbo Summit* (Glaserat stengods, dekaler till keramik, lysterlasyr, 38x39x39 cm, 2023).  
Foto: Patrik Rastenberger



## MODELLEN MED ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SKULLE KUNNA FUNGERA BRA OCKSÅ I PROJEKT FÖR OFFENTLIG KONST.

40—41

anställningsförhållandet. Hon har familj, vilket betyder att hon hade regelbundna arbetstider sedan tidigare. Arbet smängden avvek däremot något från det planerade.

– Jag var anställd i tre månader, men i verkligheten krävde genomförandet av den här helheten av konstverk mer arbete. Jag valde själv att satsa lite mer på konstverket. Beslutet påverkades både av den slutliga utställningslokalen som bekräftades och av mina egna konstnärliga ambitioner. I efterhand kan man säga att en realistisk tid för att skapa en konstverkshelhet av denna storlek skulle ha varit sex månader med 50 procents arbetstid under några månader. Det beror på mitt material – keramik är långsamt. Emellanåt kommer passiva perioder medan man väntar på att ett konstverk torkar eller kommer tillbaka från bränning.

För närvarande arbetar Majakka på ett offentligt beställningskonstverk.

– I fråga om offentlig konst kan konstnären ofta påverka budgeten själv, och många gör upp den på så sätt att det också ingår ett månadsarvode i den. Modellen med anställningsförhållande skulle kunna fungera bra också i projekt för offentlig konst.

### MAISA MAJAKKA (F. 1989)

- 3 mån. anställningsförhållande, arbetade i oktober 2022 och i januari–februari 2023
- Under anställningsförhållandet skapade hon konstverken *Etkot*, *Bimbo Summit*, *Laskut*, *Tyttöjen vessa*, *Kosminen pissis*, *Tytöt terassilla*, *Yön kimaltava kruunu*, *Kapakkatriptyykki* och *Yö lapsuudesta*, som var utställda på Helsingfors Konsthall. På utställningen visades också de tidigare färdigställda konstverken *We go out on Friday night* & *We come home on Saturday morning* samt *After party*.



*Yön kimaltava kruunu* (Armaturstomme, kedja, glaserat porslin, 35x42x42 cm, 2023). Detta konstverk ingick inte i Majakkas ursprungliga arbetsplan. Majakka började arbeta med konstverket för att infoga det i helheten när det framgick att helheten av konstverk skulle ställas ut i mittsalen på Konsthallen. Foto: Patrik Rastenberger



## ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDET GAV STÖD I ÖVERGÅNGSSKEDET EFTER EXAMEN

För Oskari Ruuska inföll anställningsförhållandet för utställningen De unga 2023 under det första året efter att han fått examen.

Ruuska blev färdig från Bildkonstakademin år 2022. Efter installationen Cruising (2021) på utställningen Kuvan kevät ville han jobba med en liknande konstverksform och föra tanken framåt. Ruuska kände att anställningsmodellen skulle fungera bra när det gällde att utvidga och fördjupa det tidigare konstverkets tema.

– Det finns många osäkerhetsmoment i övergången från studerande till proffs, till exempel i samband med stipendier och utställningar. När jag hörde att jag blivit vald, hade jag inga andra projekt på

listan. Det kändes fint att ha ett jobb på kommande, och till råga på måttet ett jobb som lät mig under en kort tid koncentrera mig helt på det. Det var positivt för mitt professionella självförtroende.

Ett anställningsförhållande betraktas i samhället som normen, vilket Ruuska tycker är anmärkningsvärt.

– Människor verkar ha en annan inställning till arbete i ett anställningsförhållande än till arbete med stipendium. Folk har mer erfarenhet av ett anställningsförhållande. Att arbeta i ett anställningsförhållande kändes som en lösning som passar in i vårt samhälle: jag är anställd och jag gör det här jobbet. Och visst kändes det bra med anställningsförmånerna.

Under en så här kort tid hann Ruuska inte längta efter en arbetsgemenskap, men han skulle gärna ha en arbetsgemenskap i fortsättningen. Det skulle vara särskilt värdefullt att få kamratstöd under arbetets gång.

Ruuska upptäckte också skillnader i hur arbetet är organiserat i ett anställningsförhållande och under stipendiearbete.

– Arbetstiderna är antecknade i avtalet. Tidigare hade jag inte funderat särskilt mycket på arbetstiderna, men i anställningsförhållandet strukturerade jag min arbetstid och arbetsrytm mer omsorgsfullt.

#### OSKARI RUUSKA (F. 1994)

- Arbetstiden fördelades på flera månader: 50 % arbetstid i augusti–oktober 2022, 100 % i november 2022, 50 % i mars 2023
- Installationen Beach on Uranus, som Ruuska förfärdigade under anställningsförhållandet, visades på Helsingfors Konsthall.



DET FINNS MÅNGA  
OSÄKERHETSMOMENT  
I ÖVERGÅNGSKEDET  
FRÅN STUDERANDE  
TILL PROFFS.



## JAG FICK VARA MODIGARE

När Hanna Hyy valdes med i utställningen De unga utifrån hennes arbetsplan, var avsikten att teckna ett arbetsavtal med henne på samma sätt som med de övriga konstnärerna. Hon fick emellertid en positiv nyhet: hon hade beviljats ett konstnärstipendium från Centret för konstfrämjande för samma år.

Villkoren för stipendiet var dock stränga: det var tillåtet att kombinera endast lite lönearbete med stipendieperioden och stipendiet kunde inte senareläggas. Centret för konstfrämjande har principer baserade på lagen om hur avlönat arbete ska kombineras med stipendiumperioden, men stipendiumperiodens början kan inte skjutas upp på grund av annat förvärvsarbete.

Vi hittade en lösning: i stället för ett arbetsavtal ingick vi ett uppdragsavtal, och Hyy fakturerade uppdragsgivaren för arvodet. Hyy

hade en firma sedan tidigare, vilket underlättade de administrativa arrangemangen. Ett uppdrag omfattar inte de sociala förmåner eller till exempel företagshälsovård som ingår i en anställning, men på detta sätt blev det ändå möjligt att skapa konstverket i enlighet med stipendievillkoren.

– Det här var en sällsynt tillfällighet. När man får ett stipendium kan man i allmänhet tacka nej till lönearbete, men i det här fallet var det fråga om lön i samband med genomförandet av en utställning. Lönearbetet bestod av konstnärligt arbete som främjade min karriär och mitt arbete, säger Hyy.

Enligt henne är det konstnärliga arbetet mer meningsfullt när det finns tillräckligt med tid och plats för det.

– Jag fick koncentrera mig helt på konstverket och mitt konstnärliga arbete, och slapp fundera

I konstverket *I was a teenage horsegirlboss* (duk, gipsgjutning på mdf-skiva, vattenfärg och olja, 120 x 200 cm, 2023) använde Hanna Hyy sig av gipsintarsia. Tack vare uppdragsförhållandet fick Hyy möjlighet att göra försök med ett nytt material. Foto: Hanna Hyy



på bisysslor eller ta stress över huruvida jag skulle lyckas sälja konstverk. När man stressar över sin utkomst, lyckas det konstnärliga arbetet inte alltid lika bra, eller så blir det helt omöjligt att arbeta eftersom resurserna saknas.

Att få en hygglig ersättning för arbetet stärkte Hyys professionella självkänsla. Anställningsförhållandet gjorde det också möjligt för henne att utveckla sitt konstnärliga kunnande.

– Anställningsförhållandet gjorde det möjligt för mig att pröva en ny teknik, gips-intarsia, i den här utställningen. Konstverken var dessutom större än de som jag gör normalt. Jag fick vara modigare och hade tid att göra materialförsök, som är ytterst viktiga för arbetet, konstaterar hon.

Det kändes naturligt att följa arbetsplanen trots att tiden mellan ansökningsskedet och genomförandet av konstverket var cirka ett år.

– Vi gjorde små ändringar i arbetsplanen under resans gång i gott samförstånd med uppdragsgivaren, det vill säga Konstnärsgillet i Finland. När tidsspannet är så här långt, hittar man det bästa sättet att genomföra konstverket

med tiden, och då kan den slutliga metoden vara lite annorlunda än i den ursprungliga planen.

Hyy skulle absolut vilja arbeta i ett anställningsförhållande även i framtiden.

– När man arbetar med ett stipendium, tjänar man inte in arbetsvillkoret eller utkomstskydd för arbetslösa. Ett anställningsförhållande är ett system som FPA och TE-byrån förstår. För konstnärer är det ibland lite svårt att arbeta som företagare. Jag har en firma, men inte heller den motsvarar den rådande uppfattningen om företagsverksamhet i samhället – jag kan inte utvidga mitt företag eller anställa människor. Jag ser lönearbete som den lösning som lämpar sig bäst för den nuvarande byråkratin.

#### HANNA HYY (F. 1990)

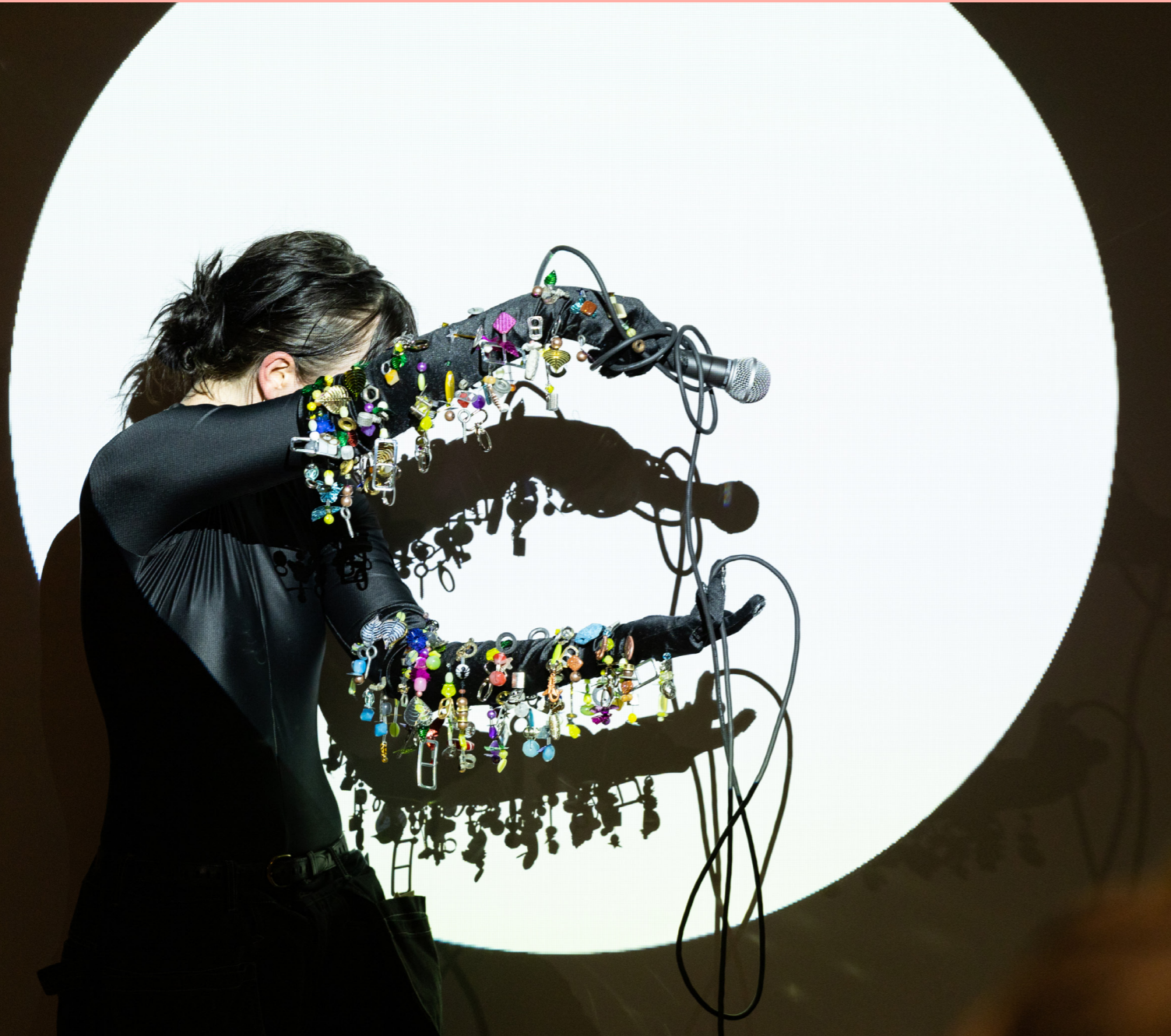
- 3 månaders arbetsperiod som genomfördes på uppdragsavtal i stället för på anställning. Uppdraget varade från januari till mars 2023.
- Under uppdragsförhållandet färdigställdes konstverken *I was a teenage horsegirlboss*, *Rahameditaatio* och *Päivisin pelätä elää, öisin pelätä kuolemaa* ställdes ut på Helsingfors Konsthall.



NÄR MAN STRESSAR ÖVER SIN UTKOMST, LYCKAS DET KONSTNÄRLIGA ARBETET INTE ALLTID LIKA BRA, ELLER SÅ BLIR DET HELT OMÖJLIGT ATT ARBETA.



Hanna Hyys *Rahameditaatio*, *I was a teenage horsegirlboss* och *Päivisin pelätä elää, öisin pelätä kuolemaa*.  
Foto: Patrik Rastenberger



Diktperformansen  
*Finaalilaulu*. Dräkten  
 för föreställningen av  
 kläddesigner  
 Ella Snellman.  
 Foto: Aukusti Heinonen

## ATT SKAPA PERFORMANSER FUNGERAR BRA I ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Elsa Töllli är studerande och frilans. Hens inkomster består i typiska fall av korta stipendier, kortjobb och arvoden för uppträdanden. Kunskapen om det kommande lönearbetet gav hen ro i arbetet redan året innan och skapade plats för det kreativa arbetet.

– Jag har jobbat länge med diktföreställningar i olika kontexter och gör vanligen uppträdanden mot arvode. Anställningsförhållandet gjorde det möjligt att uteslutande koncentrera mig just på det här konstverket, och det kändes tryggt att ha ett bra arbetsavtal.

Utifrån erfarenheterna under anställningsförhållandet föreslår Töllli en liten ändring i fråga om performanser.

– Det skulle ha varit bra att löneperioden fortsatt under föreställningsperioden. Jag upptäckte att jag var tvungen att jobba mycket

också under föreställningsperioden, till exempel med information och repetitioner. Då skulle det ha varit bra med den trygghet som ett anställningsförhållande ger, till exempel om jag skulle ha blivit sjuk.

Töllli anser att man skulle kunna tillämpa den från teatern bekanta modellen på performanser. Då fördelas anställningsförhållandet i en period på ett par månader i förberedelseskedet och i en annan period på ett par månader före föreställningen.

– Det skulle vara idealiskt att få göra både repetitions- och föreställningsperioderna med lön eftersom dessa moment kräver intensivt arbete på heltid.

Töllli gillade gemenskapen i grupputställningen.

– Det var trevligt att utbyta tankar till exempel på kick off-dagen och höra i vilket skede de andra

konstnärernas arbeten var. Hen skulle gärna ha sett fler gemensamma träffar och utbildningar. Frilansar har i allmänhet inte möjlighet att gå på utbildning särskilt ofta.

Arbetsplanen gav en naturlig ram för Töllis konstnärliga arbete. I det här projektet gjorde hen dessutom arbetsplanen ännu mer omsorgsfull än normalt.

– Projektet och konstverksprocessen var väldigt viktiga för mig som konstnär och jag kommer att få mycket ut av dem länge framöver. Jag hoppas att modellen med anställningsförhållanden blir vanligare i konstbranschen. Den främjar ett tryggare och saftigare konstfält med mindre kommersialism.

#### ELSA TÖLLI (F. 1995)

- Arbetade på 50 procents arbetstid i februari och mars 2023.
- Under anställningsförhållandet skapade Töllli diktperformansen *Finaalilaulu*, som sattes upp på HAM och i Helsingfors Konsthall.



DET VAR TREVLIGT ATT  
UTBYTA TANKAR TILL  
EXEMPEL PÅ KICK OFF-  
DAGEN OCH HÖRA I  
VILKET SKEDE DE ANDRA  
KONSTNÄRERNAS  
ARBETEN VAR.

# JAG LÄRDE MIG OM UTÖVANDET AV KONSTNÄRENS YRKE I FINLAND



Elnygs installation "*If I say 'My kingdom for a cookie!' I have a very cheap kingdom*" stod framme på MUU Helsinki centret för samtidskonst på Kabelfabriken.  
Foto: Aukusti Heinonen

Ragnar Elnyg studerade bildkonst i Frankrike innan han började på Bildkonstakademin.

– Jag upplevde det som värdefullt att vi också fick handledning om viktiga inslag i konstnärens yrkesutövning i Finland som en del av utställningen, till exempel om upphovsrätter och avtalsfrågor. Som inflyttad till Finland från utlandet är jag ofta villrådig i ärenden av det här slaget. De här rådet kom just i rätt tid efter att jag blivit färdig från Bildkonstakademin.

För Elnyg var den största skillnaden mellan att arbeta i anställningsförhållande och som fri konstnär psykisk.

– Att jag fick lön för arbetet skapade en förhoppning om att skapande av konst betraktas i det här samhället som ett riktigt jobb. Anställningsförhållandet förändrade på min inställning till mitt eget arbete som konstnär. Under

anställningsförhållandet var jag mer avslappnad och kunde fokusera mer på att arbeta och mindre på att göra ansökningar. Processen för att skapa konst kändes inte annorlunda, men jag hade ett bättre professionellt självförtroende.

Elnyg skulle absolut arbeta i ett anställningsförhållande även i fortsättningen.

– Anställningsförhållandet ger trygghet och självständighet, och det minskar stressen med de ständiga stipendieansökningarna. Mina konstverk är ytterst svåra att sälja. Det är inte särskilt enkelt att sälja en stor installation ens till en museisamling. Det är också mycket arbetsamt att hänga ut installationen.

Att följa arbetsplanen kändes naturligt för Elnyg. Kontakterna med producenten hjälpte honom dessutom att strukturera arbetet.

På Bildkonstakademin hade Elnyg blivit van vid att man som ett moment i studierna räknade de arbetstimmar som gick åt att skapa sitt konstverk. Så var det inte på de tidigare konstskolorna i Frankrike. Att räkna arbetstimmar hjälpte Elnyg att sätta värde på sitt konstnärliga arbete och det åskådliggjorde också hans tidsanvändning på ett konkret sätt. Det minskade stigmat av myten att en konstnär inte gör ett riktigt jobb.

– Konstnären måste lägga ned mycket tid på att skapa själva konstverket, men också på mycket annat: reklam, ansökningar om finansiering och utställningslokaler, installering och så vidare.

#### RAGNAR ELNYG

- Arbetade på 50 procents arbetstid i februari och mars 2023.
- Under anställningsförhållandet skapade han installationen *"If I say 'My kingdom for a cookie!' I have a very cheap kingdom"* stod framme på MUU Helsinki centret för samtidskonst. Han framförde också en performans på samma ställe.



ANSTÄLLNINGS-  
FÖRHÅLLET  
FÖRÄNDRADE PÅ MIN  
INSTÄLLNING TILL  
MITT EGET ARBETE  
SOM KONSTNÄR.

## DE UNGA 2023

Utställningen organiseras av Konstnärsgillet i Finland i samarbete med Finlands Konstgrafiker, Finska Skulptörförbundet, Fotokonstnärernas förbund, Frame Contemporary Art Finland, HAM Helsingfors konstmuseum, Helsingfors Konsthall, Målarförbundet, MUU rf, Praxis –utbildningsprogrammet för konst och presentationspraxis vid Konstuniversitetets Bildkonstakademi. Utställningen samarbetade också med evenemanget Nuori Taide.

Till utställningen De unga 2023 ordnades ett öppet ansökningsförfarande. Urvalet gjordes av en jury som bestod av bildkonstnär Emma Ainala som ordförande samt av studeranden vid Konstuniversitetets Bildkonstakademi Jade Kallio, fotografikonstnär Heli Rekula och verkställande direktör Nina Toppila från Helsingfors Konsthall som medlemmar.

De unga 2023 skulle inte ha varit möjlig utan betydande Taide<sup>2</sup>-finansiering från stiftelsen Suomen Kulttuurirahasto. Helsingfors stad har gett stöd till denna guide.

22.4.-28.5.2023 HELSINGFORS KONSTHALL (NERVANDERSGATAN 3, HELSINGFORS) KRISTOFFER ALA-KETOLA DORA DALILA CHEFFI JOONAS HYVÖNEN PAULIINA HEINÄNEN PILVI HYVÄRI HANNA HYY NAYAB IKRAM AUGUST JOENSALO ULLA KOKKI KAROLIINA KORVUO HEINÄ LOUKIMO MAISA MAJAKKA ZAGROS MANUCHAR MAI PESONEN IIDA PII ANNI PORRASMÄKI OSKARI RUUSKA KERTTU SAALI JULIA STRANDMAN EMILIA TANNER ALMA TUUVA ANNA-KAROLIINA VAINIO MAN YAU HALIZ YOSEF	26.4.-21.5.2023 GALLERIA G (LILLA ROBERTSGATAN 10, HELSINGFORS) SHIA CONLON SADET HIRSIMÄKI 28.4.-21.5.2023 GALLERIA SCULPTOR (SÖDRA KAJEN 12, HELSINGFORS) ANNA ANUNDI SAMIRA ELAGOZ & Z WALSH 5.5.-28.5.2023 FOTOGALLERI HIPPOLYTE (GEORGSGATAN 8-10, HELSINGFORS) TIMO ANDERSSON AMY GELERA & DOMINIK FLEISCHMANN IISA LEPISTÖ	6.5.-28.5.2023 MUU HELSINKI NYKYTAIDEKESKUS (TALLBERGSGATAN 1 C, KABELFABRIKEN, HELSINGFORS) RAGNAR ELNYG MIRA HYVÖNEN 10.5.-4.6.2023 TM·GALLERI (SKILLNADS- GATAN 9 B, HELSINGFORS) JENNI NISKALA KIHWA-ENDALE 11.5.2023 HAM HELSINKI (SÖDRA JÄRNVÄGSGATAN 8, HELSINGFORS) ELSA TÖLLI
--	---	--

