

«Forestillingen er avlyst»

Frafall av teknikere i sceneteknisk bransje og forslag til tiltak

ANNE-SOFIE HJEMDAHL OG ROY AULIE JACOBSEN

TF-rapport nr. 702

2022

Tittel: «Forestillingen er avlyst»
Undertittel: Frafall av teknikere i sceneteknisk bransje og forslag til tiltak
TF-rapport nr: 702
Forfatter(e): Anne-Sofie Hjemdahl og Roy Auli Jacobsen
Dato: 29.04.2022
ISBN: 978-82-336-0528-5
ISSN: 2703-7894
Pris: Kan lastes ned gratis fra www.telemarksforskning.no
Framsidedfoto: Wendi Wei
Prosjekt: Utredning av kompetanseflukt i sceneteknisk bransje
Prosjektnr.: 2021090
Prosjektleder: Anne-Sofie Hjemdahl
Oppdragsgiver(e): Kulturrom

Spørsmål om denne rapporten kan rettes til:

Telemarksforskning
Postboks 4
3833 Bø i Telemark
Tlf: +47 35 06 15 00
www.telemarksforskning.no

Resymé:

«Forestillingen er avlyst», er en kartlegging av situasjonen for teknikere innenfor Norsk sceneteknisk bransje etter to år med koronapandemi. Kartleggingen er gjennomført på oppdrag for Kulturrom og bygger på kvantitative og kvalitative data. Rapporten tar for seg de scenetekniske arbeidernes, arrangørenes og utleiefirmaenes erfaringer fra tiden med pandemi og de virkninger de opplever at dette har hatt for den scenetekniske bransjen.

Anne-Sofie Hjemdahl er er museolog (PhD.) og kulturhistoriker med mange års erfaring fra kulturarvsfeltet. Hjemdahl jobber med kulturpolitisk og kulturhistorisk forskning, evalueringer og utredninger.

Roy Aulie Jacobsen er medieviter (MA) og sosiolog (MA) fra Universitet i Oslo, med spesialisering innen politisk kommunikasjon, sosial ulikhet og samfunnsvitenskapelig forskningsmetoder. Jacobsen jobber med forskning innenfor kultur- og mediepolitikk, konsum og medienes evne til å forme individers meninger. Jacobsens tverrfaglige kompetanse er supplert med perspektiver fra historie, kjønnsforskning og statsvitenskap.

Forord

Denne rapporten er en kartlegging av situasjonen for teknikere innenfor Norsk sceneteknisk bransje etter to år med koronapandemi. Kulturrom har finansiert og bestilt kartleggingen. Arbeidet med prosjektet og rapporten har skjedd i perioden fra desember 2021 til mars 2022, og er gjennomført av seniorforsker Anne-Sofie Hjemdahl og forsker Roy Aulie Jacobsen. Jacobsen har hatt ansvaret for det tekniske ved spørreundersøkelsen, deler av analysene, og han har utformet alle figurene i rapporten. Seniorforsker Bård Kleppe har bidratt med å kvalitetssikre spørreundersøkelsene og rapporten.

Det er flere som fortjener en takk for at dette arbeidet lot seg gjennomføre. Vi vil gjerne takke alle som tok seg tid til å besvare spørreundersøkelsene, og de som tok seg tid til å snakke med oss om sine erfaringer og synspunkter på dagens situasjon for teknikere. Deres innsikt har vært til stor hjelp. Vi vil også få takke Kulturrom for oppdraget. Vi håper rapporten kommer til nytte i det videre arbeidet.

Bø, 29.04.2022

Anne-Sofie Hjemdahl
Prosjektleder

Innhold

Summary	6
Sammendrag	9
1. Innledning	12
1.1 Bakgrunn	12
1.2 Mandat og problemstillinger	13
1.3 Om gjennomføringen av prosjektet	13
1.3.1 Spørreundersøkelse	14
1.3.2 Intervju	16
1.4 Rapportens struktur	17
2. Teknikere i sceneteknisk bransje	18
2.1 Tidligere kunnskap om teknikere i sceneteknisk bransje	18
2.2 Hva slags bilde tegner vår undersøkelse av teknikerne i sceneteknisk bransje?	19
2.2.1 Ansettelsesforhold	20
2.2.2 Utdannelse og kompetanse	23
3. Ressurssituasjonen etter to år med pandemi	26
3.1 Arrangørenes erfaringer	27
3.1.1 Erfaringer fra gjenåpningsperioden høsten 2021	30
3.1.2 Kompetansehevende tiltak	36
3.1.3 Oppsummering av funn	39
3.2 Utleiefirmaenes erfaringer	40
3.2.1 Teknikerstaben	40
3.2.2 Erfaringer fra høsten 2021	43
3.2.3 Kompetansehevende tiltak	45
3.2.4 «Vi sier daglig nei til oppdrag». Tanker om framtid	47
3.2.5 Oppsummering av funn	49

3.3	Teknikernes erfaringer	51
3.3.1	Ansettelsesforhold	51
3.3.2	Inntektsutvikling for scenetekniske arbeidere	52
3.3.3	Erfaringer fra høsten 2021	54
3.3.4	Tiltak for å beholde teknikere.....	57
3.3.5	Tiltak for å rekruttere nye teknikere	60
3.3.6	Oppsummering av funn	62
4.	Virkninger av pandemien for sceneteknisk bransje	64
4.1.1	Frafall av teknikere.....	64
4.1.2	Sceneteknisk bransje har samlet seg.....	64
4.1.3	Inntektene til teknikerne har gått ned og prisene på sceneteknisk kompetanse har gått opp	65
4.1.4	Utleiefirmaene legger om virksomheten	66
4.1.5	Endring i arrangementsstrukturen?.....	67
5.	Tiltak	68
5.1.1	Tiltak for å beholde teknikere i sceneteknisk bransje	68
5.1.2	Tiltak for å rekruttere teknikere til sceneteknisk bransje.	69
5.1.3	Tiltak for å øke mangfoldet innenfor sceneteknisk bransje.....	71
6.	Referanser.....	73

Summary

The work performed by stage technicians is crucial for delivering a live performance. Festivals, concerts, theater productions, orchestras, and student events all depend on various forms of stage technicians to control light, sound, AV, and rig scenes before and after a performance. When the COVID-19 pandemic hit, lockdowns impacted the cultural sector in broad, making it impossible for stage technicians to find work. According to the industry, many stage technicians decided to drop out to find a stable source of income during this period.

This research report focuses on the work situation and experience stage technicians experienced during the second reopening of the Norwegian society between September and December 2021 and future expectations for stage technicians, and the value of their competence. Specifically, this research report aims to answer: (1) What kind of technical competence is lacking in this market and how great is the need for technicians? (2) What measures should be taken to change the current situation and increase the supply of stage technical competence? Empirically, we draw on three surveys distributed to stage technicians, organizers, rental companies of technical equipment and personnel. Interviews with organizers, a stage technician, and rental companies of technical equipment and personnel were used to supplement the survey data.

In *Chapter two*, we provide a backdrop to the work situation of stage technicians using previous literature aimed to describe stage technicians as an occupational group along with descriptive statistics from our survey. Our survey paints a homogeneous picture of a technical staff consisting of men aged 26-45 years. Most of them are also self-taught after many years of practice in the business, and where more than half work as freelancers and self-employed.

The time of the corona pandemic has been different for the organizers, the rental companies, and the individual technicians. *Chapter three* examines the organizers', rental companies', and technicians' experiences from the pandemic era.

Results from *Chapter three* shows that organizers expect to lack stage technicians to control light, sound, AV, and rig scenes before and after performances. Our results point to an uncertainty among organizers as to whether they will be able to carry out planned events, especially in the time after the COVID-19 pandemic. The experiences that the organizers gained from the reopening period in the autumn of 2021, showed that there was a greater work pressure on the technicians and that the price of technical services increased. As a result of an uncertain situation the organizers failed to set up as many events as they normally would have. In other words, in the reopening period in the autumn of 2021 the organizers were unable to maintain the same level of activity as in a normal situation. The autumn of 2021 was also experienced as so demanding that the organizers had to prioritize what kind of event they could carry out. Collectively, all the organizers answered that concerts and events for stage / theater were the type of event they chose to prioritize during this period.

Results from rental companies of technical equipment and personnel point to stage technician as a high-risk profession consisting of self-employed workers with little to no rights in the labor market. According to our empirical material, there are few permanent employees and many established employees with a recurring contract based on personal relations between organizers

and stage technicians. The use of freelancers and self-employed are typical within companies of all sizes to manage season peaks and special events. From the empirical material we highlight four key results: 1) First, the rental companies experienced a shortage of available technicians in the reopening period in the autumn of 2021. 2) They also reported a situation with increased prices for technical services, and greater work pressure on their technicians. Due to the difficult situation, many companies also had to decline assignments during this period. 3) The analyses also show that there are technicians in light and sound; the stage/rig companies need the most to serve the needs of an open society. 4) Furthermore, the analyses show that the rental companies have a demanding time ahead of them. Few tell us that the situation was so critical that they had to close down the business, but many suggest that they might need to restructure, reprioritize, and change central aspects of their business to make operations more efficient. For the rental companies, assistance with adjustment and facilitation related to applying for jobs may be necessary.

The survey of the *technicians' situation* refers to some clear findings.

1) One is that the technicians have experienced a negative income development, regardless of whether they work with light, sound, AV, or stage crew. In 2021, more technicians were earning less than NOK 200,000 a year compared with the typical year; at the same time, there was a lower proportion of technicians who had an income exceeding NOK 600,000 a year. At the end of 2021, fewer had an annual income of more than NOK 600,000. This means fewer people than before have an annual salary below Statistics Norway's national average, which was calculated to be NOK 635,040 in 2021 (Pedersen, 2021). Although the survey also shows that the technicians have increased their hourly rates during the reopening period, they have worked less than a full-time position for a long time.

2) Another finding is that the technicians had access to many jobs during the reopening period in the autumn of 2021. The contract situation was so good for the technicians that they turned down jobs due to too much work pressure. Around 70 percent of the technicians reported having turned down offers for individual assignments related to small concerts, while 66 percent rejected jobs related to conferences and events. During the reopening in the autumn of 2021, the technicians were least willing to work for voluntary cultural actors.

3) A third finding is that the technicians believe that more emphasis must be placed on improving the social arrangements and ensuring stability in the profession. After two years of infection control restrictions and an unstable labor market, the technicians want more predictability in their work and better social arrangements. It is primarily about more predictability related to the job market and social benefits such as pensions and better health, environment, and security for the stage technicians.

4) The fourth finding show that stage technicians emphasize better fees and social arrangements as an incentive to stay in the profession. They also believe that there is a need for more educational opportunities related to lighting, sound, AV, and stage technology to maintain a steady supply of technicians. Despite the technicians' difficult work situation over the past two years, it turns out that many technicians have a desire to remain in the profession even after the corona pandemic. Some of those who state that they have quit therefore envisage the possibility of returning. Three out of four technicians answered that they envisage remaining in the profession

even though they have been through a period of restrictions and layoffs that have hindered their professional practice.

The survey also shows that both the organizers and the rental companies have implemented competence-enhancing efforts during the corona pandemic. One out of four organizers says that they have implemented efforts related to recruitment and training of new people. They have also initiated measures through internal training of permanent employees in all technical areas: sound, light, AV, and stage /rig. The rental companies have also implemented efforts through internal courses and skills development. Despite the efforts by the organizers to recruit new people and increase the amounts of technicians, and for the rental companies to increase the internal competence, both answer that this has not led to an increase in stage technical competence. To a greater extent, the efforts have only contributed to maintaining the status quo following the number of technicians.

Chapter four of the report summarizes and elaborates on the lack of technical personnel for the technical stage industry and the technicians. The chapter refers to a marked drop-out of technicians in the stage technology industry through the pandemic, and that the technicians' incomes have decreased. In contrast, the prices of stage technical competence have risen. A positive effect of the pandemic is that companies with stage technicians have gathered into a labor union, although not all types of businesses were welcome to join. However, many companies will have to relocate their business because of the pressured technician situation. The empirical data shows the consequences this will have for the event structure, where the technicians themselves highlight the voluntary cultural life as the loser in the battle for resources.

The report concludes with a separate chapter that proposes various measures to retain the technicians in the stage technology trade, recruit technicians, and increase diversity within the homogeneous trade. To retain technicians in the stage technology trade, increased salaries, predictability in job opportunities, certification of skills, better social arrangements, more permanent employment, and a greater degree of job vacancies are highlighted as significant measures. To recruit new people to the stage technology trade, many of the same measures are highlighted, especially increased wages, and income as well as better social schemes through insurance, sick pay schemes, and pensions. In addition, the report proposes its own education schemes, apprenticeship schemes, internships, mentoring schemes, scholarship schemes, and workshops. To increase diversity in the stage technology industry, the report proposes to a greater extent a public announcement of jobs and to emphasize diversity in the job advertisements. Furthermore, the report suggests that employers consider new arenas for recruitment and that the stage technology trade as such has a greater awareness of diversity when it communicates to a larger audience.

Sammendrag

Scenetekniske arbeidere er en sentral del av live-forestillingens økologi. Festivaler, konserter, teateroppsetninger, korpskonserter og studentrevyer er alle avhengige av ulike former teknikere som styrer lys, lyd, AV og som bygger og rigger scener. Under koronapandemien var det særlig publikumsvirksomheter som ble hardt rammet. Da alle former for live-arrangement ble avlyst, sto scenetekniske arbeidere som yrkesgruppe uten arbeid. Av bransjen selv ble det også hevdet at mange teknikere falt fra yrket i denne perioden. Denne rapporten er en kartlegging av situasjonen og hvordan sceneteknisk bransje opplever kompetansesituasjonen innenfor sceneteknikk i etterkant av koronapandemien i Norge. Hva slags sceneteknisk kompetanse mangler sceneteknisk bransje og hvor stort er behovet for teknikere? Basert på spørreundersøkelser rettet mot teknikerne selv, arrangører og utleiefirmaer av teknisk utstyr og personell, samt noen intervjuer, analyserer rapporten følgene av mangelen på sceneteknisk kompetanse. Rapporten analyserer også hvilke tiltak som bør gjøres for å endre dagens situasjon og øke tilfanget av sceneteknisk kompetanse.

Kapittel to i rapporten beskriver kunnskapssituasjonen knyttet til teknikeryrket og de funn om teknikerne og deres arbeidssituasjon som kom fram i spørreundersøkelsen. Funnene tegner et homogent bilde av en teknikerstab som i hovedsak består av menn i alderen 26-45 år, der de fleste er selvært etter mange års praksis i bransjen og hvor vel halvparten jobber som frilans og selvstendig næringsdrivende.

Tiden med koronapandemi har artet seg ulikt for arrangørene, utleiefirmaene og den enkelte teknikere. Kapittel tre undersøker arrangørenes, utleiefirmaene og teknikernes erfaringer fra pandemien.

En overvekt av arrangørene sier at de mangler teknikere innenfor lyd, lys og scene/rigging. Materialet viser også at det råder stor usikkerhet blant arrangørene om de har nok teknikere til å utvikle alle sine planlagte arrangementer i tiden som kommer. Dette gjelder særlig de private arrangørene. Erfaringene som arrangørene gjorde seg fra gjenåpningsperioden høsten 2021, viste at det var et større arbeidspress på teknikerne og at prisen på tekniske tjenester økte. Som en følge av en usikker situasjon unnlot arrangørene å sette opp så mange arrangementer som de normalt ville gjort. Gjenåpningsperioden høsten 2021 ble med andre ord erfart som spesiell og usikker, og arrangørene maktet ikke å holde samme aktivitetsnivå som i en normalsituasjon. Høsten 2021 ble også erfart som såpass krevende at arrangørene var nødt til å prioritere hva slags arrangement de kunne gjennomføre. Samlet svarte alle arrangørene at konserter og arrangementer for scene/teater var den typen arrangement de valgte å prioritere i denne perioden.

Svarene fra utleiefirmaene tegner et bilde av en sårbar bransje som gjennom frafallet av teknikere under pandemien er blitt rammet relativt hardt. Materialet tegner et bilde av en bransje med få faste ansatte, der kun de store firmaene har teknikere fast ansatt i sine staber. Uansett størrelse på firmaet er disse virksomhetene avhengig av et stort tilfang av tilgjengelige frilans teknikere som kan leies inn etter behov, for at utleiefirmaene skal klare sesongtoppene og store arrangement. Analysen av materialet antyder flere funn. For det første opplevde utleiefirmaene at det var en mangel på tilgjengelige teknikere i gjenåpningsperioden høsten 2021. Også de rapporterte om en situasjon med økte priser på tekniske tjenester og stort arbeidstrykk på egne teknikere, som jobbet mer enn vanlig. Mange firmaer måtte også takke nei til oppdrag i denne perioden på grunn av den vanskelige situasjonen. For det andre viser analysene at det er teknikere innenfor lys og lyd og scene/rigging, firmaene har størst behov når de skal betjene behovene i et samfunn som er helt åpnet opp. Videre viser analysene at utleiefirmaene har en krevende tid foran seg. Selv om de færreste sier at situasjonen er så kritisk at de må legge ned virksomheten sin, så er det atskillig flere som antyder at de *legge om driften* og kanskje også prioritere annerledes for å gjøre driften mer effektiv. For utleiefirmaene kan det være nødvendig med bistand til en slik omstilling.

Kartleggingen av teknikernes situasjon viser også til noen tydelige funn. Det ene er at teknikere har opplevd en negativ inntektsutvikling, uavhengig av om de arbeider med lys, lyd, AV, eller rigg. I 2021 var det flere teknikere som tjente under 200 000 kroner i året sammenliknet med normalåret 2019, samtidig var det en lavere andel teknikere som hadde en inntekt som overskrider 600 000 kroner i året. Ved utgangen av 2021 var det også færre som hadde en årsinntekt på mer enn 600 000 kroner. Det har medført at flere enn tidligere har en årslønn som ligger under SSBs landsgjennomsnitt, utregnet til å være 635 040 kroner i 2021 (Pedersen, 2021). Selv om undersøkelsen også viser at teknikerne har økt sine timepriser i gjenåpningsperioden, har de jobbet mindre enn en 100 prosent stilling året 2021 sett under ett.

Et annet funn er at teknikerne hadde tilgang til mange jobber under gjenåpningsperioden høsten 2021. Teknikerne rapporterer om å ha jobbet på flest enkeltkonserter med mindre enn 300 i publikum. Oppdragssituasjonen var såpass god for teknikerne at de avslo jobber på grunn av for stort arbeidspress. Rundt 70 prosent av teknikerne rapporterte om å ha avslått tilbud om enkeltoppdrag knyttet til liten konsert, mens 66 prosent avslo jobber knyttet til konferanser og eventer. Under gjenåpningen høsten 2021 var teknikerne minst villige til å arbeide for frivillige kulturaktører.

Et tredje funn er at teknikerne mener at det må legges mer vekt på å forbedre de sosiale ordningene og sikre stabilitet i yrket. Etter to år med smittevernsrestriksjoner og et ustabil arbeidsmarked ønsker teknikerne mer forutsigbarhet i arbeidet og bedre sosiale ordninger. Det handler i første omgang om mer forutsigbarhet knyttet til jobbmarkedet, men også knyttet til sosiale goder som pensjon og bedre HMS for scenetekniske arbeidere.

Et fjerde funn blant teknikerne er deres vektlegging av bedre lønn og sosiale ordninger som et insentiv for å forbli i yrket. De mener også det er behov for flere utdanningsmuligheter knyttet til lys, lyd, AV og sceneteknikk for å opprettholde et jevnt tilfang av teknikere. Tross teknikernes vanskelige arbeidssituasjon gjennom de to siste årene, viser det seg at mange teknikerne har et ønske om å forbli i yrket også etter koronapandemien. Noen av de som oppgir å ha sluttet, ser derfor for seg muligheten for å komme tilbake. Totalt svarte tre av fire teknikere at de ser for

seg å bli værende i yrket selv om de har vært gjennom en periode med restriksjoner og nedstengning som har hindret deres yrkesutøvelse.

Kartleggingen viser også at både arrangørene og utleiefirmaene har iverksatt kompetansehevede tiltak under koronapandemien. En av fire arrangører forteller at de har iverksatt tiltak knyttet til rekruttering og opplæring av nye folk, og at de har satt i gang tiltak gjennom intern opplæring av faste ansatte innenfor alle teknikkområdene: lyd, lys, AV og scene/rigg. Også utleiefirmaene har iverksatt tiltak, særlig gjennom interne kurs og kompetanseheving. Selv om tiltakene for arrangørens del har bidratt til å rekruttere inn nye folk og øke tilgangen på teknikere, og for utleiefirmaenes øke den interne kompetansen, svarer begge at tiltakene likevel ikke har avhjulpet situasjonen og ført til en økning av sceneteknisk kompetanse. Tiltakene har i større grad kun bidratt til en opprettholdelse av *status quo* i henhold til antallet teknikere.

Rapportens kapittel fire er en kortfattet oppsummering og utdyping av hvilken betydning mangelen på teknisk personell har hatt for sceneteknisk bransje og for teknikerne. Kapittelet viser til et markant frafall av teknikere i sceneteknisk bransje gjennom pandemien, at inntektene til teknikerne har gått ned mens prisene på sceneteknisk kompetanse har gått opp. En følge av pandemien er også at sceneteknisk bransje har samlet seg i denne tiden, og at mange utleiefirmaer ser seg nødt til å legge om virksomheten sin framover som følge av den pressede teknikersituasjonen. Ikke minst viser materialet hvilke følger dette vil få for arrangementsstrukturen, hvor teknikere selv trekker fram det frivillige kulturlivet som taperen i kampen om ressursene.

Rapporten avsluttes med et eget kapittel som foreslår ulike tiltak for å beholde teknikerne i sceneteknisk bransje, for å rekruttere teknikere og ikke minst for å øke mangfoldet innenfor den homogene bransjen. For å beholde teknikere i sceneteknisk bransje blir økt lønn, forutsigbarhet i jobbmuligheter, sertifisering av kompetanse, bedre sosiale ordninger, flere faste ansettelser og større grad av utlysning av jobber, trukket fram som vesentlige tiltak. For å rekruttere nye folk til sceneteknisk bransje blir mange av de samme tiltakene trukket fram, spesielt økt lønn og inntekt samt bedre sosiale ordninger gjennom forsikringer, sykelønnsordninger og pensjon. I tillegg foreslår rapporten: egne utdanningsordninger, lærlingeordninger, praksisplasser, mentorordninger, stipendordninger og workshops. For å øke mangfoldet i den scenetekniske bransjen foreslår rapporten å i større grad ha en offentlig utlysning av jobber og vekte mangfold i stillingsutlysningene. Videre foreslår rapporten at arbeidsgivere vurderer nye arenaer for rekruttering og at sceneteknisk bransje som sådan har en større bevissthet om mangfold når bransjen henvender seg/kommuniserer ut til et større publikum.

1. Innledning

Kulturrom - tilskuddsordningen for teknisk utstyr og lokaler, har som formål å bidra til øvingslokaler og gode tekniske vilkår for fremføring av musikk, dans og teater over hele landet. Etter det som blir omtalt som en kompetanseflukt fra scenetekniske yrker i 2020 og 2021 (NRK nyheter 24.09.21), ønsket Kulturrom at det ble utført en kartlegging og vurdering av kompetansesituasjonen for scenetekniske arbeidere. *Scenetekniske arbeidere* viser i denne sammenhengen til alle som jobber med sceneteknikk: lysteknikere, lydteknikere, AV-teknikere og sceneteknikere/riggere. Kartleggingen er tenkt å brukes som et grunnlag for videre kulturpolitisk arbeid blant bransjeorganisasjonene.

1.1 Bakgrunn

Da koronapandemien lammet norsk kulturliv, ble kampanjen RedAlertNorge opprettet. Dette er kampanjen for frilansere, teknikere, utøvende kunstnere m.m som er rammet av Covid-19. 6 januar 2021 ble følgende bekymringsmelding postet på kampanjens facebookside:

Samfunnet er igjen nedstengt. Oppdragene uteblir og arrangementer avlyst. En rekke freelancere over hele Norge står igjen med lua i handa etter et knapt lysglimt i desember. Nå er alt mørkt igjen. Vi krever at regjeringen ikke glemmer oss, øker bevilgningene og fortsetter ordningen for freelancere og selvstendige næringsdrivende i tråd med opposisjonen, frem til juni 2021. Det er ikke bare KulturNorge dette gjelder, men hele næringen. Det er fortsatt krise!¹

Siden har krise-beskrivelsene fortsatt. Da kulturlivet kom i gang igjen høsten 2021, var det mange som mente at tilgangen på kompetanse innenfor sceneteknikk ikke var den samme, blant annet bransjeforeningen for sceneteknisk produksjon, som har utleiefirmaene av sceneteknisk utstyr som sine medlemmer (NRK nyheter, 24.09.21). Senest i desember 2021 måtte det største scenetekniske produksjonsselskapet i Nord-Norge, Lydteamet, som holder til i Bodø, gi seg etter tretti år i bransjen. Det var ikke først og fremst økonomi, men frafallet av teknikere under pandemien som gjorde at de ikke lenger kunne drive videre.² Med det ga det som ble ansett som bærebjelken i det nord-norske kulturlivet, opp.³ Til historien hører imidlertid at Lydteamet etter kort tid startet opp igjen etter at betydelig langsiktig økonomisk støtte ble gitt av lokale investorer.⁴

Scenetekniske arbeidere er en lite synlig del av kultursektoren, samtidig er sceneteknikken og scenetekniske arbeiderne en helt sentral del av *liveforestillingens økosystem*. Et økosystem er

¹ <https://www.facebook.com/redalertnorge/>

² <https://www.itomso.no/meninger/2021/12/15/Takk-for-30-%C3%A5rs-beinhard-jobbing-24942487.ece>

³ <https://www.nrk.no/nordland/kulturlivet-er-blitt-rammet-hardt-av-pandemien--na-gir-en-av-nord-norges-storste-aktorer-seg-1.15770827>

⁴ Avisa Nordland, 22.12 2021: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKE-wiQjrKvq_3AhVoSPEDHbV8Ci8QFnoECCYQAO&url=https%3A%2F%2Fwww.an.no%2Fbodo-bedrift-matte-legge-ned-mena-har-alt-snudd%2F%2F5-4-1527211&usq=AOvVaw1v94xtK45n-guFEAUbz8ff

blitt definert som det fint balanserte, men viktige forholdet mellom sammenkoblinger, avhengigheter, fordeler og trusler som bidrar til å opprettholde et bestemt miljø og som blir uttrykt gjennom praksis, materialiteter, hierarkier og verdier (Edwards og Lien 2014:6). Begrepet peker med andre ord på et vitalt samfunn basert på samhandling og mangfold innenfor et gitt fysisk miljø. Det er også situasjonen her, hvor scenetekniske arbeidere står i tett relasjon til arrangørene som har ansvaret for å utvikle arrangementer og utleiefirmaene som bistår ulike typer arrangører med teknisk utstyr og teknisk kompetanse (dvs. teknikere).

Siden 1970-tallet har sceneteknisk kompetanse gradvis bidratt til å øke kvaliteten på konserter og annen utøvende kunst. Samtidig er scenetekniske arbeidere en mindre synlig gruppe i kulturbransjen. Det finnes langt mindre kunnskap om scenetekniske arbeidere enn om ulike kunstnergrupper, og de også har en mer marginalisert posisjon både med hensyn til arbeidsvilkår og utdanningsmuligheter. Kunnskapssituasjonen om spesielt konsertarrangører befinner seg i en noe tilsvarende posisjon, hvor norsk forskning har vist liten interesse for å forske på konsertarrangører (Kleppe et al 2019).

1.2 Mandat og problemstillinger

Fra bransjen og scenearbeiderne selv ble det i forbindelse med koronapandemien satt søkelys på de mangelfulle strukturelle rammene rundt de scenetekniske arbeiderne, deres arbeidskår, utdanningsmuligheter og ikke minst: mangelen på kjønnsmessig mangfold innenfor de scenetekniske yrkene (Ballade 4.10. 2021). På bakgrunn av dette ønsket Kulturrom en kartlegging som tok utgangspunkt i følgende tre spørsmål:

1. Hvordan opplever bransjen kompetansesituasjonen? Hva slags sceneteknisk kompetanse mangler de og hvor stort er behovet?
2. Hva er konsekvensene av mangelen på sceneteknisk kompetanse? Hvilke type arrangement rammes og hva slags publikum rammes?
3. Hvilke tiltak på kort og lang sikt bør gjøres for å endre dagens situasjon og øke tilfanget av sceneteknisk kompetanse?

I denne sammenhengen forstås *sceneteknisk kompetanse* både som lys-, lyd- og AV-teknikere, samt riggere og scenearbeidere.

1.3 Om gjennomføringen av prosjektet

For å belyse de overordnede problemstillingene har vi valgt et flermetodedesign, med en kvalitativ og en kvantitativ tilnærming. Bakgrunnen for å velge en slik metodetriangulering er at vi kan supplere de kvantitative resultatene fra en innledende spørreundersøkelse med utfyllende og kvalitativ informasjon fra teknikere, arrangører og utleiefirmaer med lang erfaring fra bransjen (Brannen, 1995).

Kartleggingen ble delt i to faser. Den første fasen tok sikte på å kartlegge behov og mangel på teknikere etter en full gjenåpning av samfunnet i 2022, samt spørsmål relatert til situasjonen under pandemien og mulige rekrutteringstiltak. Her ble behov og mangler i den scenetekniske

bransjen tallfestet samtidig som bransjen ble invitert til å vurdere en serie med påstander på en 5-punkts-skala. Påstandene som ble stilt i spørreundersøkelsene var relatert til forhold som gjaldt både tiden under koronapandemien, gjenåpningsperioden september til desember 2021 og tiden etter en full gjenåpning av samfunnet. Samtidig med at spørreundersøkelsene var aktive, gjorde vi også observasjoner som knyttet seg til teknikernes stilling i samfunnet i forbindelse med et eget bransjemøte.

Den andre fasen av kartleggingen bestod av intervjuer som ble foretatt etter avsluttet spørreundersøkelse. Her ble informantene stilt spørsmål som blant annet knyttet seg til resultatene fra spørreundersøkelsen. I tillegg fulgte spørsmål om arbeidssituasjon, kompetansesituasjon og behov knyttet til rekruttering. Samtaleintervjuer ble foretatt med teknikere, arrangører og utleiefirmaer.

Tabell 1 viser de ulike datakildene som har blitt benyttet i rapporten. Resultatene er basert utelukkende på primærdata som er samlet inn og planlagt i forhold til prosjektets formål. I det kommende delkapittelet vil vi beskrive de to metodiske tilnærmingene.

Tabell 1. Tabellen viser de ulike datakildene som har blitt benyttet i rapporten.

Metode	Kontakt
Spørreundersøkelse	Distribuert til teknikere, arrangører og utleiefirmaer innenfor sceneteknisk bransje. Respondenten vurderte selv hvorvidt vedkommende var arrangør, tekniker eller utleiefirma.
Kvalitative intervju	Intervjuet fem personer som enten hadde roller som tekniker/arrangør og/eller utleiefirma.

1.3.1 Spørreundersøkelse

Analysene i rapporten bygger på informasjon fra den innledende spørreundersøkelsen som ble distribuert til teknikere, arrangører og utleiefirmaer innenfor sceneteknisk bransje. Undersøkelsen kartlegger behov og mangler på teknikere, påstander knyttet til pandemien og en full gjenåpning av samfunnet i 2022, samt hvilke behov for tiltak som må gjøres for å beholde og rekruttere teknikere.

Undersøkelsen ble distribuert i nettverket til bransjeorganisasjonene for teknikere, arrangører og utleiefirmaer, i tillegg til det nettverket Kulturrom har tilgang til.

Til sammen har 130 utleiefirmaer, 432 scenetekniske arbeidere og 146 arrangører besvart undersøkelsen. Antallet svar fra utleiefirmaer var høyere enn forventet og overgår antallet som er medlem av bransjeorganisasjonen. Det kan bety at flere teknikere i samme firma har svart. Det kan også bety at teknikere som driver enkeltforetak og som også leier ut utstyr, anser seg selv

som et utleiefirma.⁵ Før koronapandemien ble det anslått å være ca. 3000 som fungerte som teknikere i sceneteknisk bransje (Nordgaard og Flemmen 2020). Siden mye tilsier at det har vært et stort frafall av teknikere gjennom koronapandemien, så er svar fra 432 teknikere å anse som tilstrekkelig svarprosent. Færre arrangører valgte å delta i undersøkelsen enn hva vi hadde forventet. Derfor ble det sendt ut ytterligere påminnelser om å delta i undersøkelsen for å øke utvalget i evalueringen. I tillegg ble den ene undersøkelsen for arrangører holdt åpen en ekstra uke.

I forbindelse med undersøkelsen har vi fått informasjon fra kunstnerorganisasjonen Creo om andelen teknikere blant deres organiserte medlemmer, samt deres kjønns- og aldersfordeling. Creo har ikke tilgang på sammenliknbare tall i perioden 2019 til 2021, slik at vi dessverre ikke har mulighet til å tallfeste hvorvidt det har vært en økning i antall teknikermedlemmer hos Creo. Per i dag har Creo 238 teknikermedlemmer, hvorav 35 av disse er kvinner. Andelen kvinner som er organisert i Creo, er noe høyere enn andelen i materialet her, hvor totalt 27 av 416 teknikere er kvinner. Når det gjelder aldersfordelingen til teknikere i utvalget (se kapittel 2.2) og blant Creo sine medlemmer, finner vi tydelige likheter. Ifølge Creo er rundt 32 prosent av teknikermedlemmene under 30 år, 39 prosent er mellom 30 og 40 år, 22 prosent er mellom 40 og 50 år, 5 prosent er mellom 50 og 60 år og 3 prosent er eldre enn 60 år. Selv om alderskategoriene ikke samsvarer nøyaktig, ser vi de samme tendensene i denne undersøkelsen, som samtidig har nådd ut til flere i de eldste aldersgruppene.⁶

Det har vært ønskelig å oppnå resultater som er representative i forhold til populasjonen av teknikere, arrangører og utleiefirmaer, men det har ikke vært mulig å oppdrive informasjon om det totale antallet teknikere, arrangører og utleiefirmaer i det norske markedet.⁷ Det er hovedsakelig to grunner til dette. For det første jobber spesielt mange teknikere som frilans. De er ikke organisert i et medlemsregister fra en felles fagforening eller liknende. For denne undersøkelsen betyr det at antallet teknikere og kontaktinformasjon er ukjent, og at det ikke har vært mulig å konstruere et sannsynlighetsutvalg eller regne ut en eksakt svarprosent i denne studien. For det andre medfører dette en kostnad i form av tid som et kartleggingsprosjekt som dette ikke har hatt tilgjengelig. I de tilfellene hvor medlemslister er mulig å oppdrive, har vi erfaring med at GDPR-reglene fra 2018 gjør det umulig å hente ut informasjon fra medlemsregistre. Dette gjelder blant annet for kunstnerorganisasjoner som Creo, som vil være en mulig kilde til informasjon.⁸ I samtaler med Kulturrøm, bransjeorganisasjoner og informanter fra bransjen har vi fått bekreftet at hovedtendensene i materialet stemmer med deres inntrykk. Spørreundersøkelsen har også nådd ut til et stort antall teknikere, utleiefirmaer og arrangører, grunnet stor interesse for kartleggingen i bransjen og en vilje til å dele undersøkelsen med bekjente i bransjen.⁹

Fordi det er store variasjoner i størrelsen på de ulike gruppene, ville et tilfeldig utvalg gitt få svar fra de minste gruppene. Tilsvarende ville det kommet inn mange svar fra den største gruppen som

⁵ Totalt har Bransjeforeningen for Sceneteknisk produksjon (BFSP) 37 medlemmer. Ifølge dem selv utgjør dette 84% av bransjen. <https://bfsp.no/index.php/kontakt/>

⁶ Mail 15.03.2022 fra Creos Stig Gunnar Ringen

⁷ En komplett fortegnelse over populasjonen bør være tilgjengelig hvis et sannsynlighetsutvalg, for eksempel et enkelt tilfeldig utvalg, skal gjennomføres (Se Christophersen, 2013).

⁸ I siste runde av Kunstnerundersøkelsen gjorde GDPR-reglene det vanskelig å holde kontroll på utvalget. Kulturrådet forsøkte å bistå i prosessen og forhandlingen med kunstnerorganisasjonene, men disse var juridisk bundet til ikke å dele medlemslistene for bruk i forskning.

⁹ Representativiteten til undersøkelsen er ikke kjent, men undersøkelsen har nådd ut til en stor andel av sceneteknikerne, utleiefirmaene og arrangørene.

består av scenetekniske arbeidere. Løsningen har derfor vært å samarbeide tett med oppdragsgiver og bransjeorganisasjoner for å spre undersøkelsen til alle som jobber innenfor et av de tre områdene. I undersøkelsen har de scenetekniske arbeiderene, utleiefirmaene og arrangørene svart anonymt, hvor hvert klikk på lenken med spørreundersøkelsen har ført til opprettelsen av en ny besvarelse. Ettersom respondentene ikke har en unik id kan vi ikke utelukke at enkelte respondenter har gjennomført undersøkelsen flere ganger. Selv om de fleste har gjennomført hele undersøkelsen, har noen besvarelser blitt opprettet uten å bli fullført.

Undersøkelsen ble utarbeidet av Telemarksforskning med innspill fra Kulturrom. Respondentene fra de ulike gruppene fikk tildelt en lenke til en egen nettside hvor undersøkelsen lå tilgjengelig. Det ble sendt ut 2 påminnelser over en periode på rundt tre uker.¹⁰

Felles for spørreundersøkelser i Norge og andre land er en synkende villighet til å delta i intervju- og spørreskjema-undersøkelser (Hellevik, 2015). Dette har ført til en rekke studier knyttet til hvorvidt respondentbortfallet skaper en skjevhet som gjør resultatet mindre troverdig. Analyser av representative undersøkelser har vist at det ikke nødvendigvis er en sammenheng mellom lav svarprosent og skjevhet i dataene (Hellevik, 2015, 2016). I samtaler med Kulturrom har vi i etterkant av datainnsamlingen fått opplyst at antallet svar er meget bra og overstiger det totale antallet som er medlem av ulike medlems- og interesseorganisasjoner for teknikere og utleiefirmaer. Problemet i denne rapporten er snarere omvendt av det som er skissert ovenfor, siden svarprosenten er noe høyere enn hva Kulturrom mener å ha oversikt over. Det kan bety at undersøkelsen har nådd frem til mange selvstendig næringsdrivende gjennom deling i sosiale nettverk og at noen har svart flere ganger.

I alle kapitlene presenterer vi de aggregerte svarfordelingene på spørsmålene vi analyserer. På enkelte spørsmål presenterer vi også svarfordelingen i forhold til eierskap, kjønn og kontraktstype. I rapporten har vi vært særlig opptatt av å se på sceneteknikernes, utleiefirmaenes og arrangørenes erfaringer med koronapandemien og hvilke utslag koronapandemien har hatt for bransjen i sin helhet.

1.3.2 Intervju

Det ble gjennomført kvalitative dybdeintervjuer med til sammen fem personer som representerte perspektivene til teknikerne, arrangører og utleiefirmaene. Av disse var tre kvinner og to menn, der alle har ledende posisjoner i sine virksomheter. På grunn av prosjektets rammer har vi ikke hatt mulighet til å intervju like mange informanter fra hver av de tre utvalgsgruppene, men vi har så langt det har vært mulig, forsøkt å dekke opp ulike posisjoner i bransjen, kjønnsmessig variasjon, at virksomhetene de driver har ulik størrelse og nedslagsfelt, samtidig som vi har tatt hensyn til geografisk plassering. Det vil si at Nord-Norge, Midt-Norge, Vestlandet og Østlandet er representert.

¹⁰ En stor takk til Kjetil Wevling og Karen Sofie Sørensen i Kulturrom for tilbakemeldinger og hjelp til å distribuere spørreundersøkelsen til teknikere, arrangører og utleiefirmaer.

De som ble intervjuet, har vist interesse for prosjektet og i hovedsak var det uproblematisk å rekruttere informantene. Rekrutteringen foregikk ved at vi først tok kontakt pr e-post med arrangører som vi visste hadde mottatt midler fra Kulturrom og med andre firmaer og teknikere som vi anså å ha interessante posisjoner i henhold til prosjektets problemstillinger. Det ble utformet tre ulike intervjuguider som hadde til hensikt å virke utfyllende i henhold til resultatene fra spørreundersøkelsen.

Intervjuene ble foretatt som zoom-intervjuer og varte fra 40 min til litt over en time. Hvert av intervjuene ble gjennomført av 2 forskere. I etterkant av intervjuene ble det gjennomført en kort diskusjon knyttet til innholdet i det som ble formidlet.¹¹ Intervjuguide med spørsmål er tilgjengelig i vedlegg. De informantene som blir gjengitt med navn i rapporten har ønsket dette selv. Disse informantene har også fått muligheten til å foreta sjekk av sitatene som blir brukt i rapporten og til å justere sine utsagn.

1.4 Rapportens struktur

Rapporten er delt inn i tre analysekapitler, der hvert kapittel har sitt tema. Etter hvert kapittel blir det foretatt en oppsummering og diskusjon av resultatene. Resultatene og diskusjonen i hvert kapittel blir trukket sammen til en overordnet diskusjon av resultatene i det avsluttende kapitlet. Her vil vi se resultatene i sammenheng med tidligere forskning og antyde hvilke behov bransjen har for å sikre rekruttering og opprettholdelse av arbeidsplasser.

Kapittel 2 beskriver teknikernes situasjon, kompetansekravene i bransjen og mer generelt teknikere som arbeider i bransjen. Kapittel 3 undersøker kompetansesituasjonen etter to år med pandemi, og de erfaringene som ulike aktører innen sceneteknisk bransje har gjort seg knyttet til teknikere og deres posisjon. Det fjerde kapitlet dreier seg om hvilken virkning mangelen på teknikere har, mens vi i kapittel 5 samler trådene og utleder noen forslag til tiltak for å a) øke tilfanget av scenetekniske arbeidere, b) beholde den scenetekniske kompetansen som alt finnes og deretter c) foreslå tiltak for å øke kjønnsbalansen og mangfoldet innenfor sceneteknisk arbeid og dermed øke attraktiviteten til scenetekniske yrker og sikre arbeidsplasser.

¹¹ I vårt tilfelle var begge intervjuerne tilknyttet samme institusjon, begge hadde tidligere erfaring med intervjuer, men ulik faglig bakgrunn. Det kan tenkes at tilknytning til samme institusjon vil påvirke fortolkningen og medføre en enighet om meningsinnholdet.

2. Teknikere i sceneteknisk bransje

I dette kapitlet gir vi et overordnet bilde av hva som kjennetegner teknikerne i sceneteknisk bransje. Fremstillingen tar først og fremst utgangspunkt i vår spørreundersøkelse som ble sendt til de scenetekniske arbeiderene, arrangørene og utleiefirmaene, men trekker også veksler på litteratur om teknikere og litteratur om sceneteknisk bransje. Siden den scenetekniske bransjen er preget av personlige relasjoner og av at jobber i stor grad blir gjort tilgjengelig gjennom personlige nettverk og anbefalinger, skisserer vi kun et overordnet bilde av bransjen. I tillegg til å si noe om utvalget vi har tilgang til i kartleggingen, vil beskrivelsen gi et godt bilde av den faktiske fordelingen i bransjen, siden undersøkelsen har nådd frem til et stort antall teknikere.

2.1 Tidligere kunnskap om teknikere i sceneteknisk bransje

De første forsøkene på å kartlegge teknikerdelen av kultursektoren skjedde i 2020 gjennom masteroppgaven *Knottekunst*, skrevet av Øystein Nerland Flemmen (2020). I tillegg foretok Øystein Nerland Flemmen og Daniel Nordgård en kartlegging av norske lyd- og lysteknikere med rapporten *Rammer for opplevelse* (2020). Rapporten ble utført på oppdrag fra Kulturråd. I masteroppgaven tegner Flemmen et bilde av lydteknikeren (2020:5), mens den bredere kartleggingen til Flemmen og Nordgård er rettet mot både lyd- og lysteknikere. Flemmen og Nordgård kartlegger scenetekniske arbeideres arbeidsvilkår – inntekt, trivsel og ønsker om utdanning, samt hvem denne gruppen kan sies å være, sett i forhold til alder, utdanning og kjønn (Flemmen og Nordgård 2020).

De to undersøkelsene skisserer en yrkesgruppe som er organisert som selvstendig næringsdrivende. De anslår at det finnes rundt 3000 scenetekniske arbeidere i Norge, som gjerne lever med en «blandingsøkonomi» der sceneteknikk er en av flere inntektsmuligheter. To av tre jobber primært som lydteknikere, og blant scenetekniske arbeidere er det en klar overvekt av *menn*. Videre antyder undersøkelsen til Nordgård og Flemmen at dette er en yrkesgruppe som har relativt høy årsinntekt, sett i forhold til sektoren de jobber i, og at det er klar overvekt av dem som er selvstendig næringsdrivende. De skriver ikke her hvilken sektor de refererer til, så vi må anta de viser til kultursektoren som sådan. I samme undersøkelse viser Nordgård og Flemmen også til ansettelsesforholdene til teknikerne. Her oppga 27 prosent at de var arbeidstakere, 42 prosent oppga at de var selvstendig næringsdrivende, mens 31 prosent sa de var begge deler (Nordgård og Flemmen 2020:5)

Hva gjelder arbeidsvilkår er dette en yrkesgruppe som gjerne har lange arbeidsdager, 10-14 timer, som utsettes for risikosituasjoner gjennom løft og rigging – gjerne fra høyder med uklare sikkerhetsforhold (Flemmen 2020:13). Det er med andre ord blitt beskrevet som en yrkesgruppe som klart bryter med arbeidsmiljøloven. Videre er det en yrkesgruppe som blir sagt å trives godt i yrket sitt (Flemmen og Nordgård 2020). Svært få er fagorganiserte og mange opplever brudd på arbeidsmiljøloven og uklare ansvarsforhold (Flemmen 2020).

Flemmen og Nordgårds kartlegging anslår videre at vel halvparten av teknikerne kun har fullført videregående skole. Blant de med høyere utdanning varierer det i forhold til hva slags utdanning

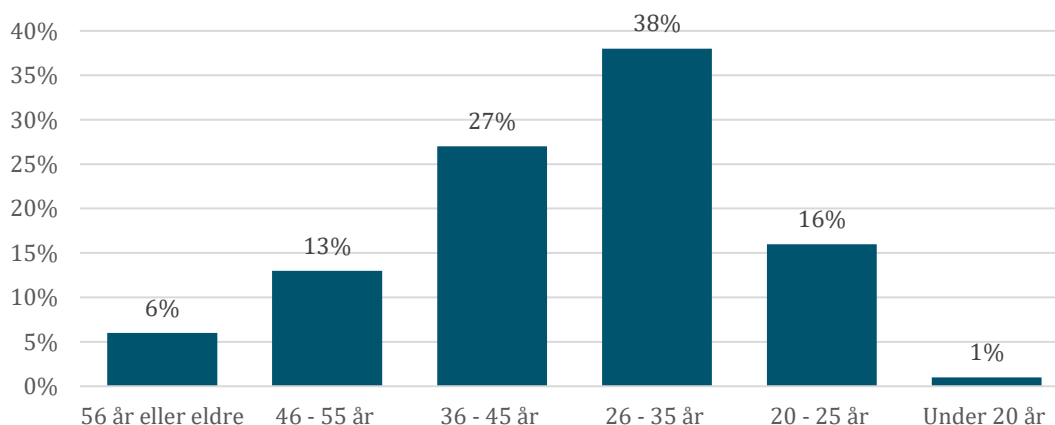
disse har: noen har lyd/lysteknisk utdanning, noen kommer fra elektro- og ingeniørfag, mens andre igjen har kunstfaglig utdanning (Flemmen og Nordgård 2020:8). Rekrutteringen til yrket går noen ganger gjennom andre deler av bransjen, slik som musikere og studioteknikere (ibid.), mens rekruttering til jobber sies å gå gjennom bekjentskaper og uformelle nettverk der «kjønn og trynefaktor» avgjør (Ballade 4.10 2021).

Undersøkelsen til Flemmen og Nordgård i 2020 viste til en yrkesgruppe som liker jobben sin, men som opplevde at koronapandemien hadde store konsekvenser for bransjen. Den førte til at mange vurderte å slutte, og at andelen av de som vurderte dette, var økende mens undersøkelsen til Flemmen og Nordgård pågikk (Flemmen og Nordgård 2020:11).

2.2 Hva slags bilde tegner vår undersøkelse av teknikerne i sceneteknisk bransje?

Totalt har 432 teknikere svart på spørreundersøkelsen. Av disse oppgir 59 prosent at de hovedsakelig jobber med lydteknikk, mens 40 prosent oppgir at de i hovedsak jobber med lysteknikk. 29 prosent av de spurte sier at de hovedsakelig jobber med scene/rigg, mens 13 prosent sier at de hovedsakelig jobber med AV-teknikk. Selv om flere av de spurte helt tydelig jobber på flere områder, så tegner spørreundersøkelsen et tilsvarende bilde av en teknikergruppe med hovedvekt på arbeid innenfor lyd, tett fulgt av lys.

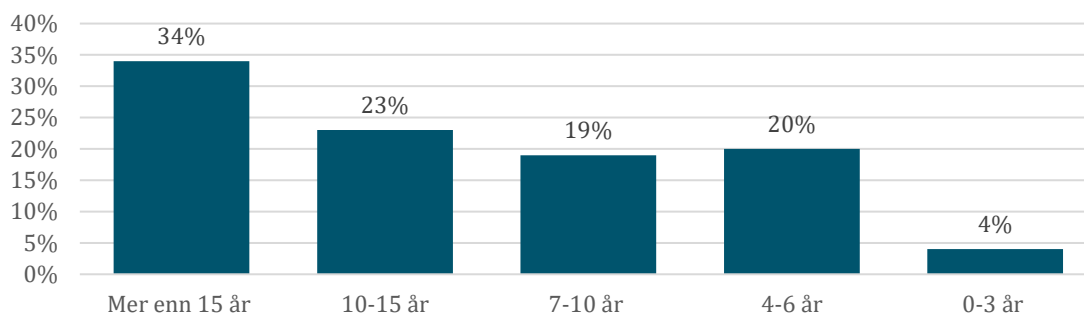
Undersøkelsen har nådd frem til teknikere i alle aldersgrupper og ut ifra det Kulturrom og bransjeorganisasjonene erfarer, virker det også som om den har nådd fram til et nokså representativt utvalg av teknikere. Andelen respondenter under 20 år utgjør kun 1 prosent av utvalget, mens respondenter i aldersgruppen 20-25 år utgjør rundt 16 prosent (se figur 1). Den største delen av utvalget utgjøres av respondenter i aldersgruppen 26 til 35 år. Disse utgjør til sammen 38 prosent av alle respondentene. Tendensen i materialet viser likevel at den største andelen scenetekniske arbeidere befinner seg i alderen 26 til 45 år.



Figur 1. Aldersfordelingen blant respondentene (N = 417).

Materialet tegner et enkjønnet og homogent bilde av gruppen teknikere, der 93 prosent er menn. Slik sett samsvarer dette med de funn Flemmen og Nordgaard fant om samme yrkesgruppe i 2020, der de oppga at 88 prosent av teknikerne besto av menn (Flemmen og Nordgaard 2020:5). Materialet viser også at det er et stort antall teknikere i aldersgruppen 26-35 år. Totalt 36 prosent tilhører denne gruppen. Av de som har svart, er det imidlertid en overvekt av voksne, hvor nesten halvparten (46 prosent) er over 36 år, mens de som er 25 år og yngre, er underrepresentert.

Mange av de som har svart, har også jobbet lenge som teknikere innenfor sceneteknisk bransje, hvor over halvparten av de spurte har jobbet 10 år eller lengre, mens kun en liten andel har mindre enn 4 års erfaring i bransjen (figur 2). Det betyr at teknikere med lang erfaring er overrepresentert i materialet. Disse tallene kan også tolkes som et uttrykk for at det er de yngste teknikerne som har forlatt de scenetekniske bransje gjennom pandemitiden. Uten at vi har et godt tallmateriale som støtter opp under hypotesen, så sier for eksempel Marius Widerøe i Konsertsystemer at hans generelle inntrykk var at det var de yngste teknikerne som forlot bransjen under pandemien (intervju).



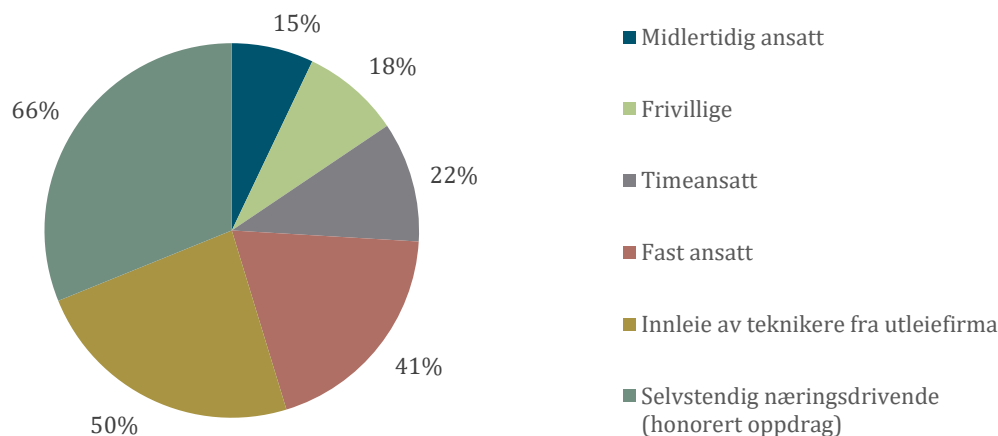
Figur 2. Antall år med erfaring fra bransjen ($N = 415$).

2.2.1 Ansettelsesforhold

I spørreundersøkelsen oppgir litt under halvparten (41 prosent) av teknikerne at de er ansatt i faste ansettelsesforhold, mens 66 prosent oppgir at de jobber som selvstendig næringsdrivende. Kun et fåtall på rundt 2 prosent oppgir at de jobber som timeansatte (se figur 3). Materialet tegner med andre ord et bilde av en yrkesgruppe som er jevnt fordelt mellom faste ansettelser og selvstendige næringsdrivende. Slik sett skiller dette seg noe fra Nordgård og Flemmens funn fra 2020 som viste til en overvekt av selvstendig næringsdrivende, der 42 prosent sa at de var selvstendig næringsdrivende, 27 prosent oppga at de var arbeidstakere, mens 31 prosent sa de var begge deler (Nordgård og Flemmen 2020:5). Dette kan bety at det er flere selvstendig næringsdrivende som har falt fra under pandemien eller at teknikere har meldt seg inn i fellesskap der de forstår seg selv som ansatt (slik som plattformen Employ reklamerer med), uten at vi har tall som underbygger dette.¹²

¹² Se Employ: <https://www.employ.no/om-employ>

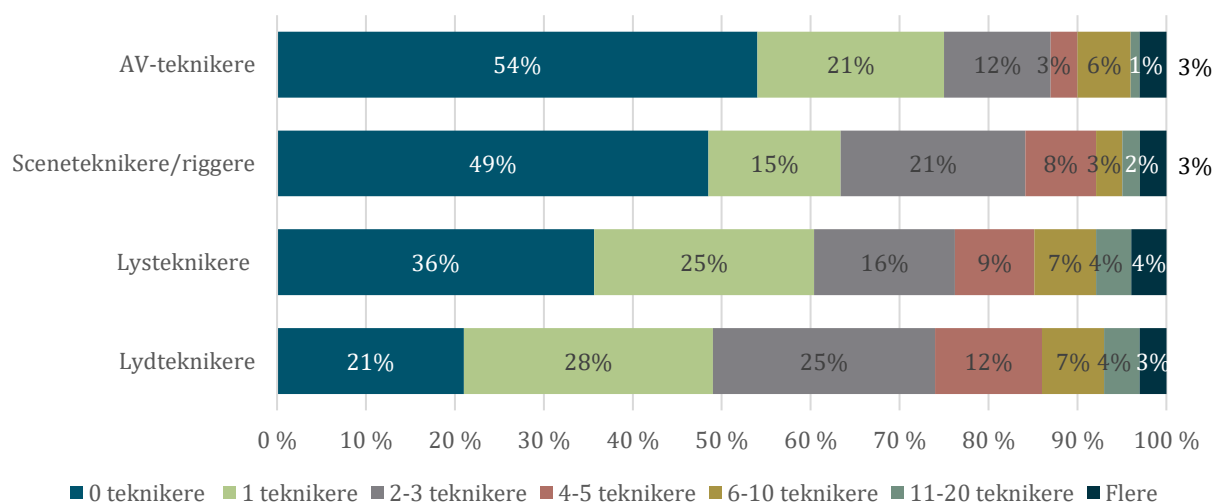
Spørreundersøkelsene som var rettet mot arrangørene og utleiefirmaene, gir imidlertid også en innsikt i teknikernes ansettelsesforhold (se figur 3). Arrangørene, hvilket inkluderer alt fra private konsertarrangører til kulturhus, store offentlige teatre og konserthus, rapporterer at litt under halvparten av de teknikerne de bruker, er faste ansatte (41 prosent). Ellers har arrangørene en relativ løs tilknytning til teknikerne, hvor godt over halvparten, (66 prosent) sier at de leier inn selvstendig næringsdrivende teknikere til honorerte oppdrag. En av fem teknikere er timeansatt (22 prosent), en av fem er frivillige (18 prosent), og 15 prosent er midlertidig ansatt. 50 prosent av teknikerne er leid inn fra utleiefirmaer.



Figur 3. Teknikernes tilknytning til arrangørene (Flere svar mulig).

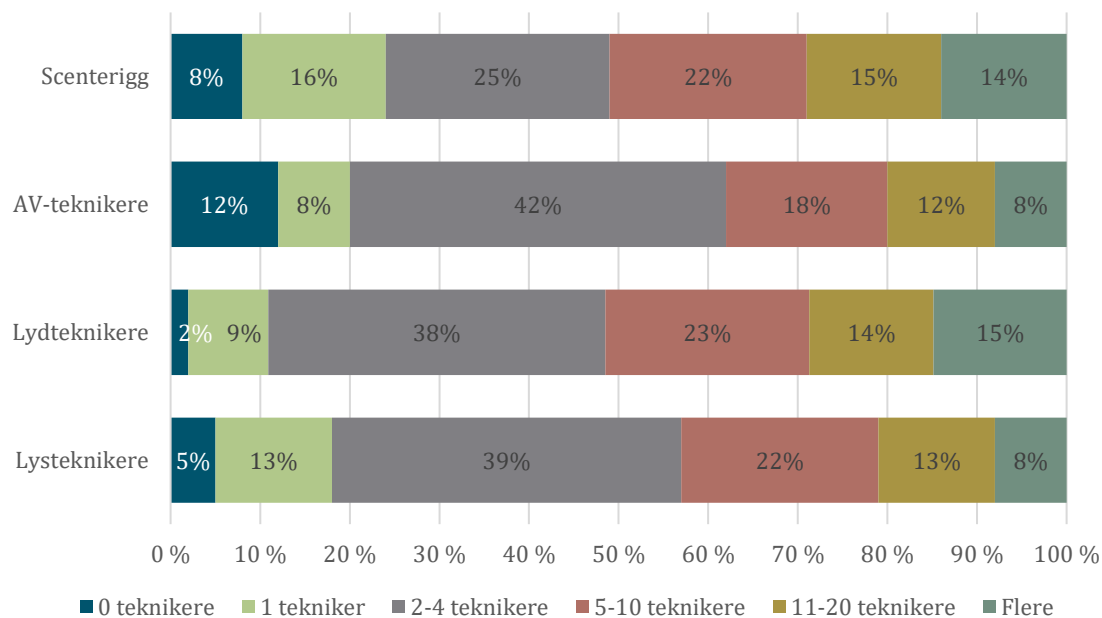
Arrangørene leier altså inn teknikere fra utleiefirmaer. Blant utleiefirmaene er bildet annerledes, noe figur 4 og 5 nedenfor illustrerer. De viser at det er et stort spenn i størrelsen på utleiefirmaene, der noen av de største firmaene kan ha en fast stab på 30-50 teknikere (se figur 4). Andre utleiefirmaer består kun av en til to personer og noe utstyr. Hovedinntrykket er likevel at utleiefirmaene har en løs tilknytning til teknikerne. Rundt 90 prosent av utleiefirmaene melder om en slik løs tilknytning, hvor de fleste utleiefirmaene har tilknyttet mellom 2 og 10 teknikere på timesbasis, som frilans eller periodeengasjement.

Det er med andre ord de største utleiefirmaene som også har de største stabene med fast ansatte teknikere. Lydteknikere er den teknikergruppen flest utleiefirmaer rapporterer å ha fast ansatt. Det betyr imidlertid ikke at de store firmaene klarer seg uten frilansere for å klare sesongtoppene. Som figur 4 viser, melder 10-15 prosent av utleiefirmaene om at de har et relativt stort antall teknikere tilknyttet sitt firma, og da 11-20 teknikere innenfor henholdsvis lyd, lys, rigg og AV.



Figur 4. Andelen faste ansatte fordelt på teknikertype blant utleiefirmaene.

En stor andel av utleiefirmaene har som figur 5 viser, ikke behov for teknikere innenfor alle områder. Noen firmaer består også av kun en eller to teknikere, og de kan ha spesialisert seg til for eksempel å bare tilby lydteknikk, eller de kan bestå av en eller to personer som fordeler seg på de ulike oppgavene ut ifra behov. Firmaenes størrelse vil ha betydning for hvor mange frilansere de har behov for å engasjere i perioder av året. Inntrykket er at de store firmaene kan ha mange faste ansatte.



Figur 5. Andelen tilknyttede teknikere fordelt på teknikertype blant utleiefirmaene. endre i figuren: Scene/rigg

2.2.2 Utdannelse og kompetanse

«Vi er jo den dårligste skolerte bransjen med så skolerte arbeidere», uttalte en tekniker under Kulturroms fellesmøte for utleiefirmaer i januar 2022.¹³ Utsagnet gir en god pekepinn på situasjonen blant teknikerne. Blant teknikerne finnes det mye kompetanse, men lite av denne er formalisert og ervervet gjennom utdanningssystemet. I hovedsak er kompetansen tilegnet gjennom mange års praktisk arbeid. Spørreundersøkelsen og intervjuene viser også at det er flere veier inn i sceneteknisk bransje. Og som lederen av Utleiefirmaet Trondheim Lyd AS karakteriserte sin stab: «Vi er en gjeng med brokete bakgrunn». Scenetekniske arbeiderene kan ha en eller annen formell utdanning, kurs, eller de kan være selvlærte gjennom flere år med erfaring fra liknende arbeid. I de aller fleste tilfeller er opplæring kombinert med praksis.

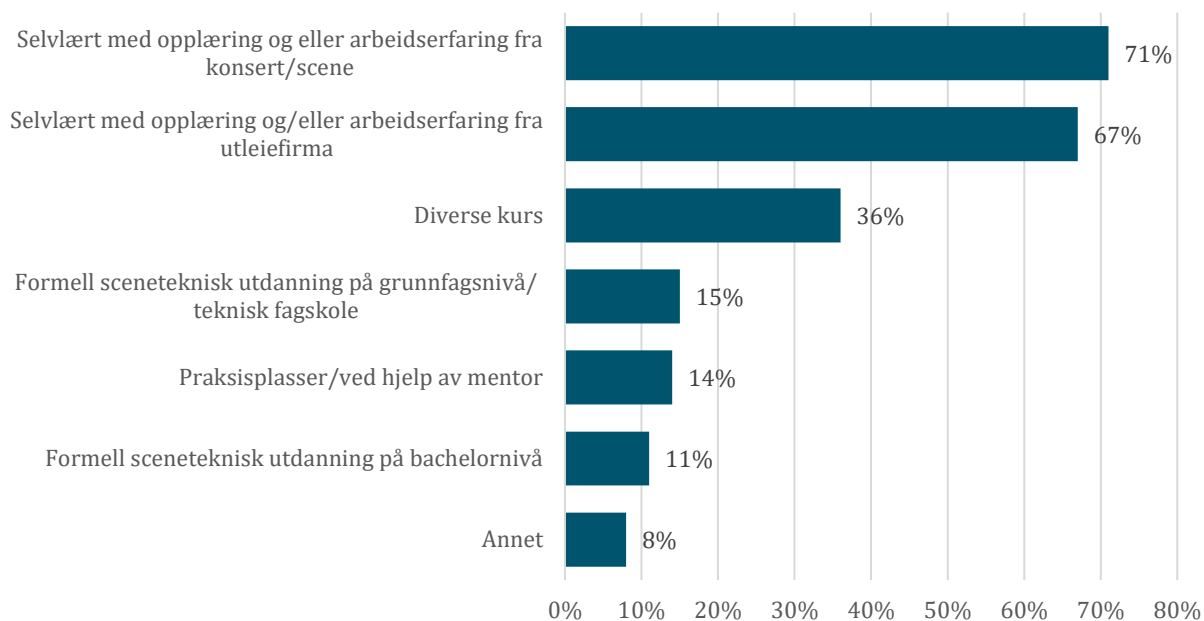
I spørreundersøkelsen fikk de spurte teknikerne muligheten til å velge flere alternativer. Tre av fire teknikere (71 prosent) svarte at de er selvlært med arbeidserfaring fra konsert og scene. En nesten like stor andel svarte at de har mottatt sin opplæring hos utleiefirmaer, noe som antyder at utleiefirmaene er en viktig aktør i arbeidet med å utdanne teknikere. Kun 36 prosent sier at de har gjennomført relevante kurs. Henholdsvis 15 prosent og 11 prosent har gjennomført formell sceneteknisk utdanning på grunnfags- eller bachelornivå. I tillegg svarer 14 prosent at de har hatt praksisplass eller hjelp av en mentor (se figur 6). Etter å ha gått nærmere gjennom svarkategorien «annet» knyttet til kompetanse, kommer det blant annet frem at flere har ervervet seg sceneteknisk kunnskap gjennom frivillig arbeid, gjennom fagbrev innen elektro eller studier relatert til musikk, lyd-, lys- og AV-teknikk. Den brede utdanningsbakgrunnen til teknikerne gjør det mulig å håndtere ulike typer teknikk, med alt fra pyro til backline¹⁴, lys og scenografi. Det viktigste steget for å lære seg teknikerfagene handler derfor om å få en fot innenfor sceneteknisk bransje og få praktisk opplæring. Høy verdsetting av praktisk kompetanse er funn vi også finner i intervjumaterialet. En lydtekniker vi intervjuet, understreket dette ved å si at: «Jeg baserer ikke kompetanse på utdanning, men hvor mange år de (andre teknikere) har skrudd lyd på konsert. Jeg må være sikker på at de jeg har leid inn, kan skru og finne løsninger i et stressende miljø. Jeg ville ikke leid ut noen som var nyutdannet» (intervju tekniker). Vedkommende tekniker er ikke avvisende til verken fagskoler eller andre typer utdannelser som kan bidra til å gi god forståelse for teknikerfagene, men etterlyser mulighetene for å øve seg på den intensiteten og det stresset som ligger i arbeidet med live sceneteknikk. Vedkommende sier:

Jeg synes en type fagskole som gjør det mulig å øve seg praktisk under stress er viktig. Det er fint i en skolesituasjon at man lærer teorien, men man lærer ikke intensiteten på skolen (...) Teknikerne har sittet i et veldig trygt klasserom, men vet ikke hva dem kommer til. Jeg vil si at folk er nølende til nyutdannede teknikere. Man vet ikke hva dem kan. Praktisk erfaring er absolutt viktig. Det er en ny situasjon hver gang man gjør lyd, mens i en skolesituasjon er det bare et lokale man forholder seg til over tid (Intervju).

Som både surveysvarene fra teknikerne og intervjuet her viser, blir den praktiske erfaringen tilagt stor betydning (se figur 6). Den samme formen for vekting ser vi hos arrangørene og utleiefirmaene.

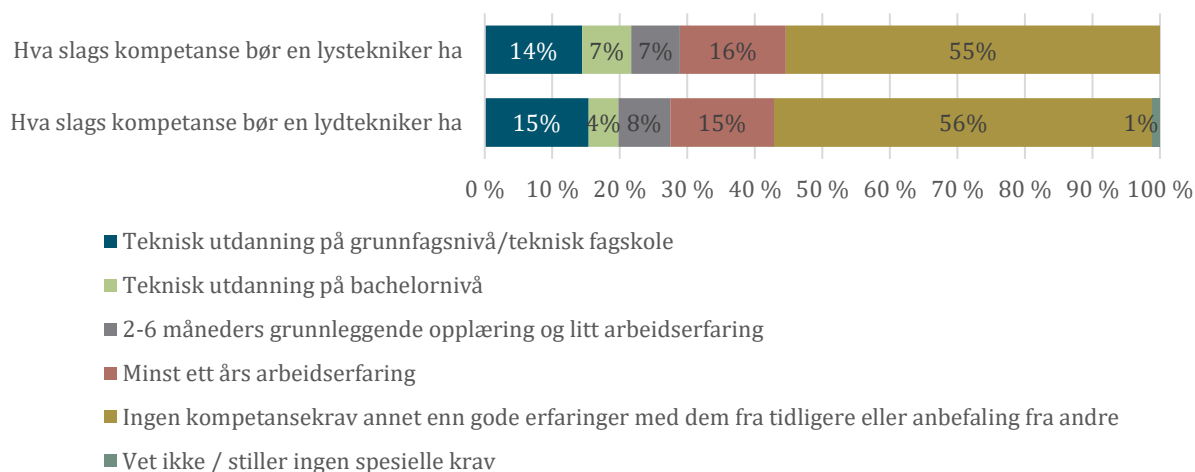
¹³ Sitat fra møte om utleiebransjen, Kulturrom januar 2022.

¹⁴ Backline betegner gjerne alt du trenger på en scene, slik som: Trommer, forsterkere (bass, gitar), mikrofoner. <https://www.betydning-definisjoner.com/Backline>



Figur 6. Oversikten viser hvordan respondentene (teknikerne) lærte seg bransjen (Flere svar mulig).

Fra *arrangørenes* side bekreftes bildet av en yrkesgruppe som i hovedsak er selvlært og opplært gjennom mange års praksis i sceneteknisk bransje. Figur 7 nedenfor viser at godt over halvparten av arrangørene (55 og 56 prosent) ikke stiller krav om dokumentert kompetanse for å jobbe som lys- eller lydtekniker. Det er tilstrekkelig med tidligere erfaring eller anbefalinger fra andre i bransjen. Svarene fra arrangørene indikerer likevel at de ønsker teknikere med minst ett års erfaring fra liknende arbeid eller teknisk utdanning på grunnfags- eller teknisk fagskolenivå.

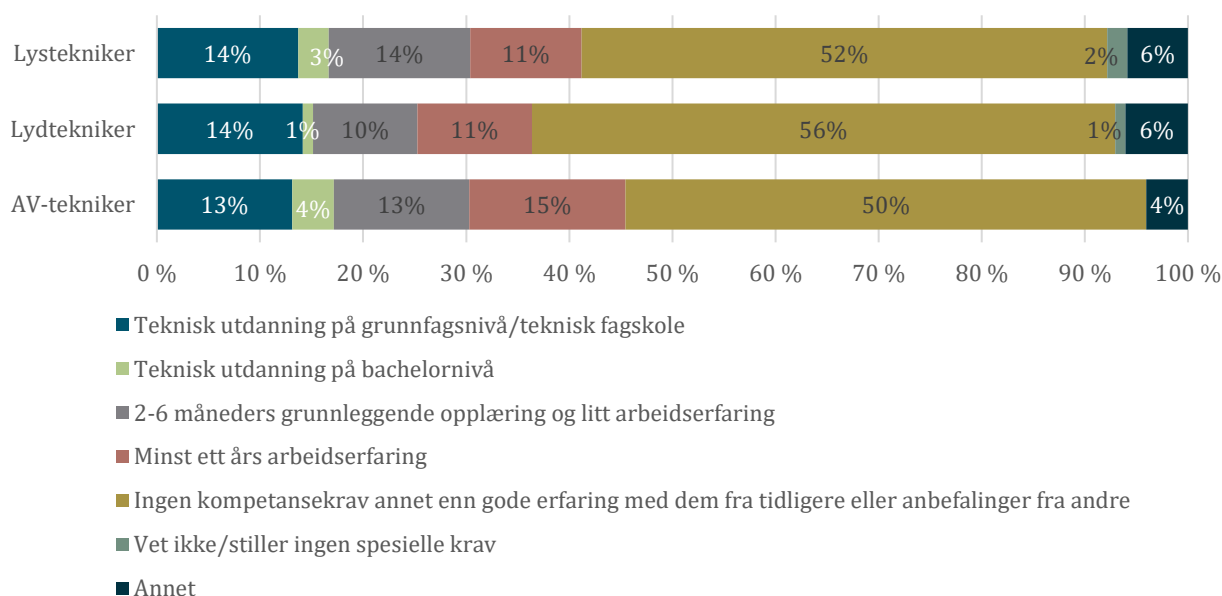


Figur 7. Kompetansekrav for lys- og lydteknikere for å jobbe for en arrangør ($N = 86$, $N = 96$).

Også hos *utleiefirmaene* fant vi samme tendens som beskrevet hos arrangørene. Rundt halvparten av utleiefirmaene svarte at de ikke krever formell kompetanse blant teknikerne de bruker, men ønsker at lyd-, lys- og AV-teknikerne har arbeidserfaring eller får gode anbefalinger fra andre. Figur 8 viser hvordan ønsket kompetanse fordeler seg på ulike teknikertyper hos utleiefirmaene, der kun en mindre andel (13-14 prosent) av utleiefirmaene ønsker at teknikerne har utdanning på grunnfagsnivå eller teknisk fagskole. Flere av utleiefirmaene ønsker kompetanse tilsvarende 2-6 måneders grunnleggende opplæring og litt arbeidserfaring eller minst ett års arbeidserfaring før de blir ansatt. Kun en liten del viser til at det er behov for annen kompetanse. På spørsmål om hva de legger i «Annet», finner vi at det er ønskelig med en generell erfaring fra liknende arbeid og gjerne utdanning og interesse som passer med det bransjen ser etter. Samme tendens gjenspeiles i intervjumaterialet, hvor leder for Konsertsystemer Marius Widerøe forteller at de i hans firma foretar ansettelse på ulike måter, avhengig av hva slags teknikerjobb det er snakk om og hva slags type ansettelse det er snakk om. Faste ansettelse av teknikere på seniornivå skjer kun på bakgrunn av tidligere erfaring med vedkommende tekniker, mens faste ansettelse av teknikere på juniornivå også kan finne sted uten at firmaet har erfaring med vedkommende. Prosjektledere har vært ansatt via Finn.no annonser:

Vi ansetter på mange nivåer. Skal vi ansatte en dyktig tekniker, så ansetter vi en vi har brukt som frilans. Vi ansetter jo stadig folk på juniorteknikernivå, der trenger du ikke kunne så mye. I mange år hadde vi noen som gikk på BI og studerte istedenfor å sitte i kassa på matbutikken. Vi ville gjerne ha dem, de hadde passion og «ståpåvilje». De var en av våre mest betrodde medarbeidere for ned- og opprigg. Det er mest innsatsvilje det står på. Noen begynner på lageret, andre er 15 år og nysgjerrig.

Resultatene fra arrangørene og utleiefirmaene stemmer overens med betydningen av nettverk og den nettverksbaserte rekrutteringen som Flemmen (2020) og Flemmen og Nordgård (2020) fant i sine undersøkelser. Den nettverksbaserte oppdragssituasjonen for teknikerne er et forhold som går igjen både i spørreundersøkelsen og i intervjuene, og som vi også vil komme tilbake til.



Figur 8. Ønsket kompetanse ifølge utleiefirmaene (N = 66, N = 71, N = 52).

3. Ressurssituasjonen etter to år med pandemi

Målet med dette kapittelet er å undersøke hvilke erfaringer arrangører, utleiefirmaer og teknikere har gjort seg under koronapandemien – og ikke minst hvordan de evaluerer en rekke påstander knyttet til rekruttering, opprettholdelse av kompetanse og vilkårene for teknikerne i bransjen.

Fram til koronapandemien gjorde seg gjeldende har den scenetekniske bransjen vært preget av mange selvstendig næringsdrivende uten en sterk form for organisering. Under koronapandemien meldte imidlertid de organiserte utleiefirmaene som er arbeidsgivere for mange teknikere, seg inn i bransjeorganisasjonen Virke.¹⁵ Om teknikernes grad av organisering har vi imidlertid ingen klare data, annet enn utsagn som antyder at flere teknikere valgte å organisere seg gjennom koronapandemien. Dette kommer vi tilbake til.

Tiden med koronapandemi har artet seg ulikt for arrangørene, utleiefirmaene og den enkelte tekniker. De har hatt forskjellige situasjoner å håndtere. Mye tyder på at de enkeltstående teknikere som har jobbet som selvstendig næringsdrivende, er de som har stått ekstra svakt gjennom pandemien.

Denne delen av kartleggingen er basert på dataene fra spørreundersøkelsen, intervjuene og feltobservasjoner fra møte mellom Kulturrom og den scenetekniske bransjen. De ulike kildene blir gjennomgående brukt til å komplementere resultatene for å skape en større forståelse av situasjonen til bransjen. Kapittelet er også delt inn i tre hoveddeler basert på arrangørens, utleiefirmaenes og teknikernes perspektiv:

- Arrangørens erfaringer
- Utleiefirmaenes erfaringer
- Teknikernes erfaringer

Inndelingen er valgt med bakgrunn i at situasjonen til arrangørene, utleiefirmaene og teknikerne skiller seg fra hverandre med ulike roller i det som kan betraktes som vi alt har omtalt som et *liveforestillingens økosystem*, hvor arrangørene er ansvarlige for at et arrangement kan finne sted. De sørger for å booke foredragsholdere/scenekunstnere/artister, de sørger for publikum og de huser arrangementet. I enkelte tilfeller har arrangørene ansatt egne teknikere som en del av sin stab. Like ofte blir teknikere og teknisk utstyr leid inn via utleiefirmaene eller det blir hyret ved at selvstendig næringsdrivende teknikere blir kontaktet for oppdraget. Ofte tilhører teknisk utstyr og teknisk kompetanse den delen av et arrangement som kommer inn i planleggingen i

¹⁵ Creo er Norges største kunstnerorganisasjonen med over 10 000 medlemmer. Organisasjonen arbeider med å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, uavhengig av om de er fast ansatt eller selvstendig næringsdrivende. Virke organiserer handels- og tjenestene næringer, og representerer ifølge egne tall over 24 000 virksomheter.

siste fase (Intervju, utleiefirma). De teknikerne som har valgt å forbli i bransjen gjennom koronapandemien, virker i dag å være tilnærmet fullbooket, noe som skaper utfordringer for de som skal tilrettelegge arrangementene.

3.1 Arrangørenes erfaringer

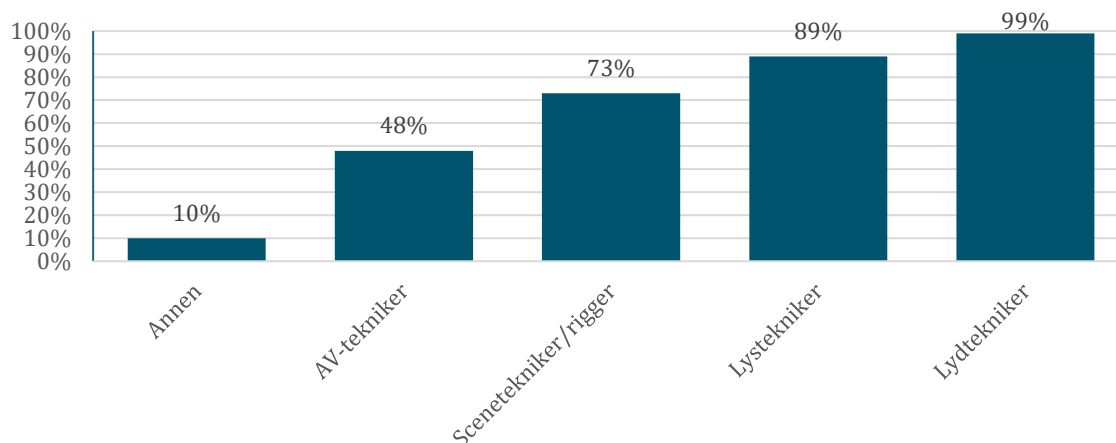
I denne delen av kartleggingen går vi gjennom arrangørenes erfaringer fra koronapandemien og fra gjenåpningen av samfunnet i perioden september til desember 2021. Det er et mangfold av arrangører med tanke på bredde i oppsetninger, type oppsetninger, størrelsen på arrangørene og eierskap hvor det finnes både private og offentlige teatre, festivalarrangører med en blandingsøkonomi, offentlige og private scener, eventbyråer osv. Forskning på konsertarrangører kan tjene som eksempel for å illustrere det mangfold som finnes. I Ola Berge og Bård Kleppes undersøkelse av norske konsertarrangører fra 2019 har de delt inn konsertarrangørene i sju ulike kategorier. De viser til 1) *private huskonsserter*, der publikum er invitert til et privat sted for en offentlig konsert, noe som er blitt til en mindre trend de siste årene, og til 2) *hoteller, puber og restauranter* som er sentrale konsertsteder for norske musikere. Også 3) *kirker* blir trukket fram som sentrale arenaer for konsserter. Videre følger 4) *klubber og sjangerpromotører* som viktig for norsk live-musikk, og ikke minst 5) *kulturhus*, som befinner seg i over 100 kommuner i Norge og 6) *studentsamfunn*. Til sist gjelder det 7) *private konsertsteder/scener* som finnes i de store byene i Norge (Berge og Kleppe 2022:4-5). Dette viser at det er en stor spennvidde i begrepet arrangør, og at arrangement og arrangør kan dreie seg om alt fra en enkel huskonsert med et titalls publikum til arrangement med mange tusen publikummere.

Vi begynner kapittelet med betraktninger knyttet til det å være arrangør i et mangfoldig og et geografisk vidt utstrakt marked preget av sterk konkurranse og lite tilgjengelig kapasitet blant teknikerne. I et intervju med en arrangør fra Nord-Norge ble det tydelig at det finnes store geografiske forskjeller knyttet til teknikernes lønn og arrangørenes betalingsvilje/-mulighet ved innleie av teknikere og teknisk utstyr. Arrangørene i nord henvender seg til et langt mindre kundegrunnlag enn hva som er tilfelle i sentrale strøk på Østlandet og i de store byene. Derfor er det også vanskelig å opprettholde like høye priser i nord. Publikum bor spredt og arrangørene er mindre, noe som antyder en annen priselastisitet i nord enn sør. I intervjuer kom det frem at tilgangen på folk og viljen til å betale er større i Sør-Norge enn i Nord-Norge, hvilket legger inn en geografisk betinget faktor som påvirker muligheten til å sette opp arrangementer. I denne delen ser vi også nærmere på en mulig prisøkning på teknisk kompetanse igjennom koronapandemien, og da spesielt under gjenåpningsperioden høsten 2021.

Før vi undersøker hvilke erfaringer arrangørene gjorde seg under koronapandemien og i gjenåpningsperioden høsten 2021, gir vi en kort beskrivelse av hva som kjennetegner arrangørene i datamaterialet. Vi ser på eierform, hvilken type teknikere arrangørene er avhengig av og hva slags ansettelsesforhold teknikerne har. Vi gir også en nærmere beskrivelse knyttet til arrangørenes opplevelse av prisøkning på teknikere i gjenåpningsperioden høsten 2021.

Blant de 146 arrangørene som har svart på undersøkelsen, er det en jevn fordeling mellom de som er privat (41 prosent) og offentlig eid (35 prosent), og hvor 17 prosent som svarer at de har annen eierform, er stiftelser, foreninger, organisasjoner, studentdrevne steder og medlemsklub-

ber. Nesten alle arrangørene svarer også at de er avhengig av en eller flere lydteknikere (99 prosent), og en eller flere lysteknikere (89 prosent) for å gjennomføre et normalt arrangement. Det samme sier arrangørene vi har intervjuet. De forteller at de er avhengig av minst en lyd-, eller lystekniker for å kunne gjennomføre sine arrangementer. Sceneteknikere/riggere er den tredje største gruppen av teknikere som arrangørene har behov for. Derimot svarer under halvparten av arrangørene at de har behov for en eller flere AV-teknikere for å kunne gjennomføre sine arrangementer. I samtaler med bransjen og Kulturrom har arrangørenes behov for AV-teknikere i stor grad handlet om muligheten til å gjennomføre hybride arrangementer hvor hele, eller deler av, arrangementet blir strømmet.



Figur 9. Andelen arrangører som rapporterer om å trenge ulike typer teknikere til et normalarrangementer (flere svar mulig).

Blant de 10 prosentene som svarer at det er behov for andre typer teknikere, faller dette innenfor tre kategorier. Det gjelder støttepersonell i forbindelse med gjennomføringen av arrangementene, eksempelvis vakter og sikkerhet rundt arrangementene. Den andre kategorien består av øvrige teknikere, slik som pyro og kinomaskinist m.m. Den tredje kategorien arrangørene trekker fram, består av kunstnere og kunsthåndverkere som kan designe klær, masker, kostymer og bedrive verkstedrelatert arbeid.

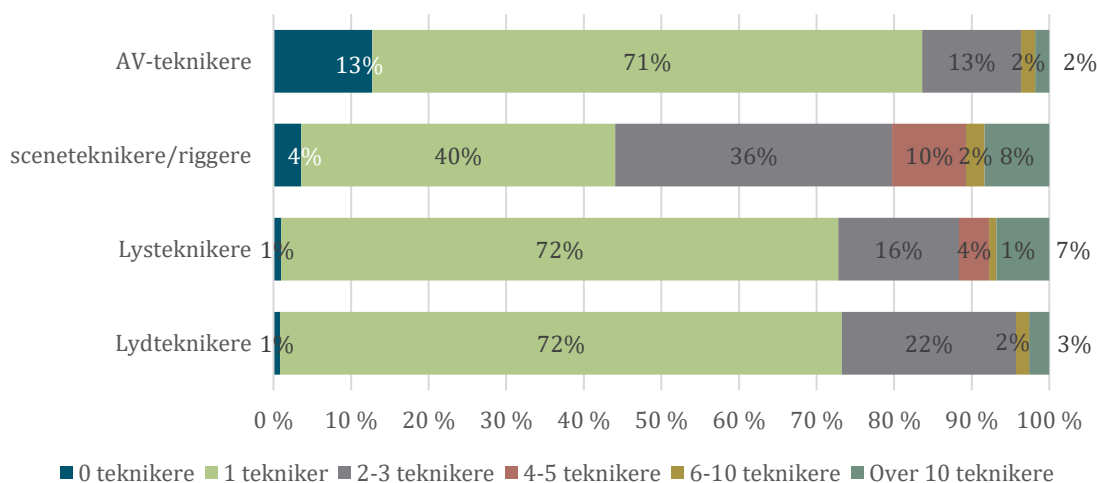
Arrangørenes svar på teknikerbehov gir kunnskap som er nødvendig for å kunne si noe om graden av alvorlighet for bransjen i en situasjon hvor mangel på en eller flere typer teknikere kan føre til avlyste eller ikke oppsatte arrangementer. I fortsettelsen går vi derfor tettere inn på hva slags teknikere arrangørene melder om at de har mest behov for.

Figur 9 viser at arrangørene har behov for flere typer teknikere når arrangementer skal gjennomføres, mens intervjuene og spørreundersøkelsen viser at det vanligste er minst en lyd- og en lystekniker for å kunne opprettholde et normalt arrangement. Dette forholder seg forholdsvis likt på tvers av eierform. Også intervjuer med arrangører ga god innsikt i teknikernes arbeidssituasjon, og understreket arrangørenes behov for lyd- og lysteknikere for å kunne avvikle arrangementer.

Et stort flertall av arrangørene (71 prosent) svarer også at de trenger en eller flere AV-teknikere. Samtidig er AV-teknikere den teknikergruppen flest arrangører svarer at det ikke er behov for.

En av ti arrangører svarer at de ikke trenger noen AV-teknikere. Som nevnt har dette sammenheng med hvordan arrangøren har valgt å legge opp arrangementet. Dersom det ikke er behov for et hybridarrangement hvor hele eller deler av arrangementet skal strømmes, kan behovet for en AV-tekniker bortfalle, mens behovet for en eller flere scene-, lyd- og lysteknikere er tilstede på et normalarrangement. Sceneteknikere/riggere er den teknikergruppen der arrangørene har størst behov for mer enn en tekniker. 36 prosent svarer at de trenger 2-3 sceneteknikere/riggere, 10 prosent trenger 4-5 sceneteknikere/riggere og en mindre andel på 8 prosent trenger mer enn 10 sceneteknikere/riggere for å gjennomføre arrangementet.

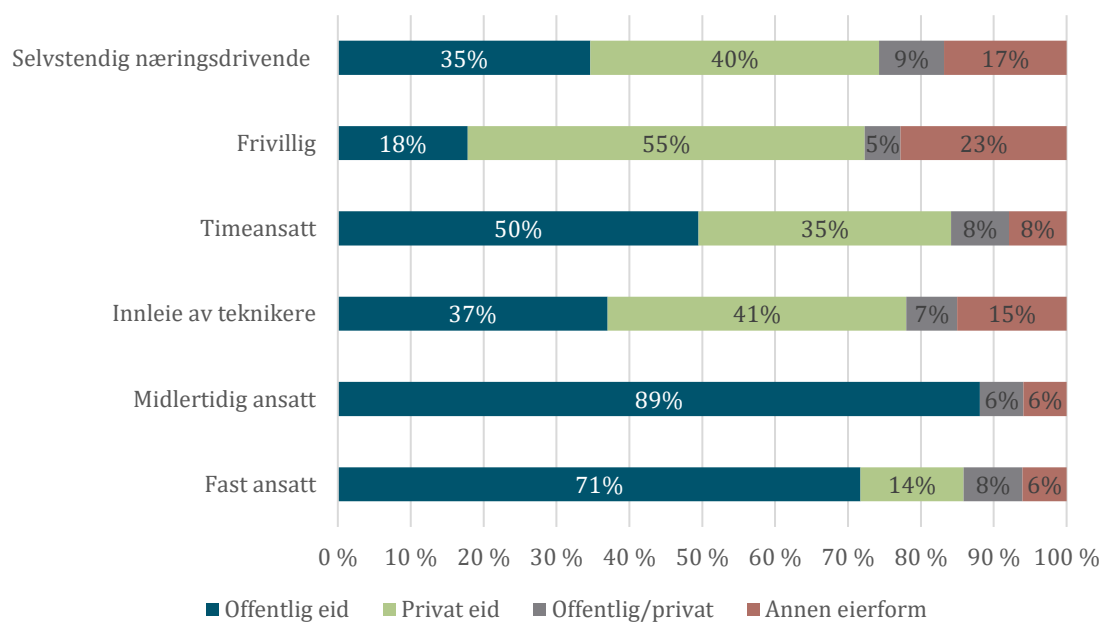
Lys- og lydteknikere er med andre ord den teknikergruppen som de færreste arrangørene klarer seg uten. En av fem arrangører rapporterer at de trenger 2-3 lydteknikere og noen færre trenger 2-3 lysteknikere. Så er det en liten andel (7 prosent) av arrangører som har stort behov for lysteknikere og trenger mer enn 10 lysteknikere.



Figur 10. Andelen teknikere arrangørene trenger for å gjennomføre et vanlig arrangement ($N = 57$, $N = 87$, $N = 106$, $N = 119$).

En av ti arrangører rapporterer imidlertid at de trenger mer enn 10 teknikere for å kunne gjennomføre et normalt arrangement (se figur 10). Dette gjelder hovedsakelig offentlig eide arrangører og arrangører som er delvis offentlig/privateid. Dette vil trolig gjelde for deres største arrangementer, og selv om vi ikke har mulighet til å se hvilke arrangører som svarer dette, er det naturlig å tenke seg at dette er store institusjoner som Nasjonalteateret, Den Norske Opera, Det Norske Teatret, Oslo Spektrum osv.

Privateide arrangører er de eneste som svarer at de ikke har behov for noen lysteknikere. Det kan ha sammenheng med at teknikerne gjør ulike arbeidsoppgaver, inkludert oppgaver de selv mener de ikke har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre. Men det kan også bety at de benytter seg av et fast lysoppsett som ikke krever en egen tekniker. I undersøkelsen rettet mot teknikere så vi at mange teknikere hadde gjort nye oppgaver, eller blitt satt til å gjøre ting de i utgangspunktet ikke var lært opp til. Det kan indikere at koronapandemien har satt i gang en form for kompetansegldning i bransjen, spesielt hos mindre arrangører.



Figur 11. Figuren viser det primære ansettelsesforholdet til teknikerne hos arrangørene.

Figur 11 tegner et bilde der 71 prosent av de offentlig eide arrangørene bruker faste ansettelser som styrker arbeidernes rettigheter. Videre finner vi at kun 14 prosent av de private arrangørene ansetter sine medarbeidere fast. Private arrangører bruker i stor grad frivillige (55 prosent), timeansatte (36 prosent) og innleie av teknikere fra utleiefirmaene (41 prosent). Midlertidig ansettelser forekommer blant 89 prosent av de offentlige arrangørene, mens ingen av de private arrangørene rapporterer om å ha midlertidig ansatte. Datamaterialet viser at de private arrangørene i større grad baserer seg på innleie, timeansatte og selvstendig næringsdrivende.

3.1.1 Erfaringer fra gjenåpningsperioden høsten 2021

I denne delen vil vi undersøke hvilke erfaringer arrangørene gjorde seg under gjenåpningsperioden høsten 2021. I perioden fra september til desember 2021 var det et stort behov for teknikere og dermed også stort arbeidspress på teknikerne. Etter en lengre periode med nedstengning, få muligheter til å jobbe som tekniker og en antakelse om at mange teknikere hadde forlatt sceneteknisk bransje, ble arrangørene spurt om hvilket inntrykk de hadde av prisen på sceneteknisk kompetanse. De ble også spurt hvordan det var å få tak i scenetekniske arbeidere i perioden og hvilken virkning frafallet av teknikere har hatt for deres arrangørvirksomhet.

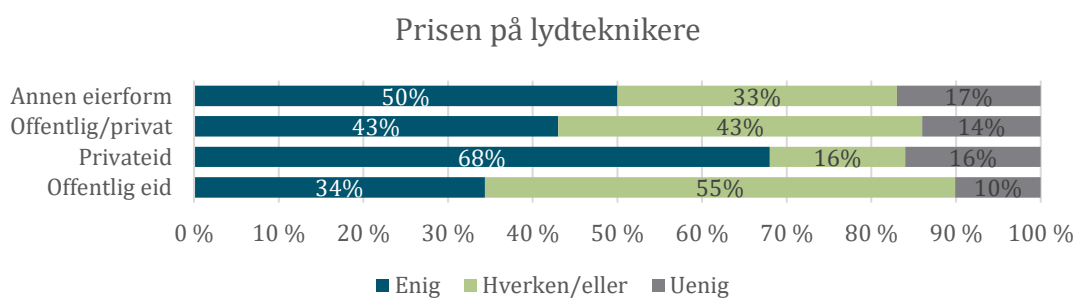
Før vi tar for oss resultatene, har vi i intervju med teknikere fått vite at prisen varierer noe i forhold til geografi og tilgang på teknikere, samtidig som mange forholder seg til standardiserte priser. «De offentlig følger statlige satser. Privat så følger man Creo satser», hevdet en tekniker vi snakket med (intervju). Vi har også undersøkt svarfordelingen om prisøkning på tekniske tjenester ut ifra arrangørenes eierform. Her kommer det fram et tydelig mønster hvor mer enn halvparten av de offentlig eide arrangørene svarer nøytralt på spørsmålet om å vurdere en prisøkning på lys-, lyd-, AV- og sceneteknisk kompetanse. Det kan tolkes som at det ikke har vært

noen betydelig endring i prisnivået for disse arrangørene, og at teknikerne i sine ansettelsesforhold er blitt gitt rimelige økonomiske betingelser.

Hovedbildet blant de privateide arrangørene er derimot mer sammensatt. Her finner vi at den største andelen av arrangørene opplevde en prisøkning på teknikere i gjenåpningsperioden 2021. 38 prosent sier seg helt enig i at det har vært en prisøkning på lyd- og lysteknikere i dette tidsrommet, hvor de hevder at prisen på teknikere har økt med 25 prosent mellom 2019 og 2021. En slik vekst kan gjøre det utfordrende for mange kulturinstitusjoner å opprettholde samme bredde og frekvens i forestillinger og tilbud som tidligere. I intervju påpeker Thomas Digervold i Cornerteateret at «Vi har hatt samme støtteordning i 5 år. Det er klart at 600 000 kroner nå er mye mindre enn hva 600 000 kroner var for 5 år siden» (Intervju, Digervold). Fra arrangørene sin side kommer det frem at størrelsen på støtteordningene er en viktig del av det å opprettholde – ikke bare et fungerende kulturtilbud – men også lønningene til teknikerne.

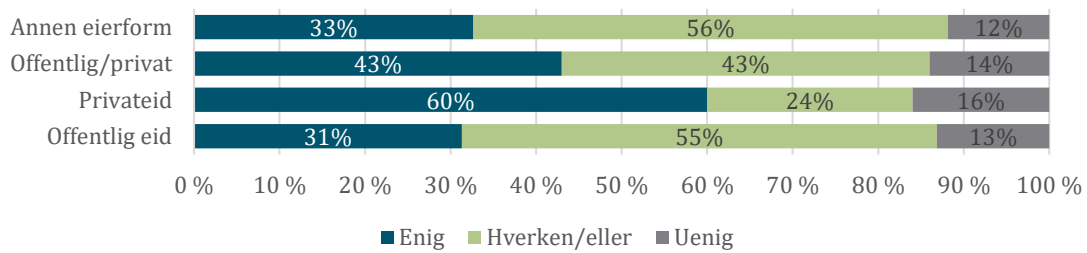
I figurene 12,13,14 og 15 presenterer vi en oversikt over arrangørenes vurdering av en eventuell prisøkning på lyd-, lys-, AV-, og sceneteknikere/riggere. Figurene viser også at de private arrangørene erfarer at prisen på teknisk kompetanse har økt mest, både innenfor lyd, lyd, AV og scene/rigging.

Dessverre har vi ikke data som sier noe om den faktiske prisstigningen på sceneteknisk kompetanse. I Bergen blir prisen anslått å ha økt med rundt 500 kroner per tekniker, slik at prisen er et sted mellom 3000 kroner og 4000 kroner dagen. Digervold ved Cornerteateret presiserer i intervju at «Det er også folk som er dyrere. Du får litt etter hva du betaler for» (intervju). Selv om en prisøkning kan gjør det dyrere for arrangørene, forteller Digervold at teknikerne har «... vært i bransjen med altfor lav lønn». Problemet sett fra Digervold sin side er ikke selve prisøkningen på teknikere. Han hilser en prisøkning velkommen. Problemet er at tilskuddsordningene ikke har økt nok til å kunne betale for kompetansen teknikerne besitter.



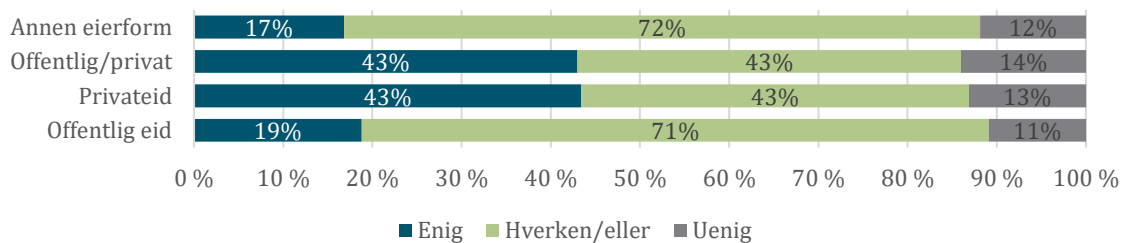
Figur 12. Figuren viser erfaring av prisøkning på lydteknisk kompetanse i gjenåpningsperioden høsten 2021. Erfaringene er fordelt på eierform. Påstanden arrangørene ble presentert var: «Etter gjenåpningen av samfunnet i perioden september-desember 2021, har prisen på lydteknikere økt»

Pris på lysteknisk kompetanse



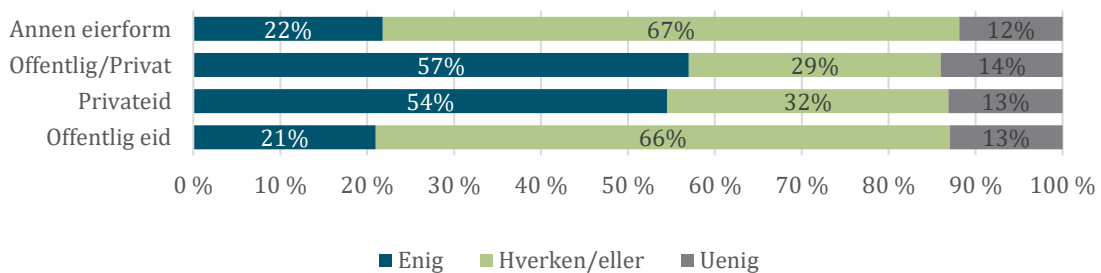
Figur 13. Figuren viser erfaring av prisøkning på lysteknisk kompetanse i gjenåpningsperioden høsten 2021. Påstanden arrangørene ble presentert var: «Etter gjenåpningen av samfunnet i perioden september-desember 2021, har prisen på lysteknikere økt»

Prisen på AV-teknikere



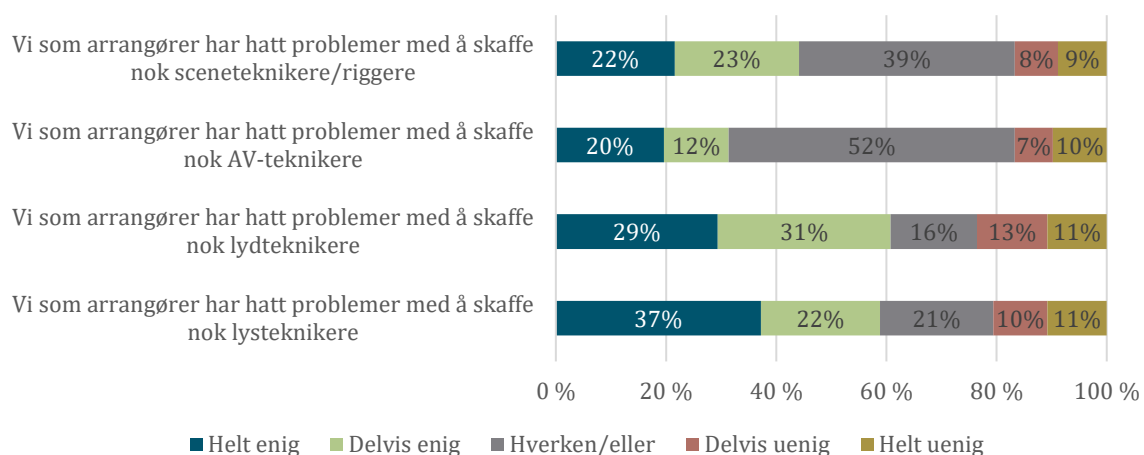
Figur 14. Figuren viser erfaring av prisøkning på AV-teknisk kompetanse i gjenåpningsperioden høsten 2021. Påstanden arrangørene ble presentert var: «Etter gjenåpningen av samfunnet i perioden september-desember 2021, har prisen på AV-teknikere økt»

Pris på riggere/sceneteknikere



Figur 15. Figuren viser erfaring av prisøkning på riggere/sceneteknikere i gjenåpningsperioden høsten 2021. Påstanden arrangørene ble presentert var: «Etter gjenåpningen av samfunnet i perioden september-desember 2021, har prisen på sceneteknisk kompetanse økt»

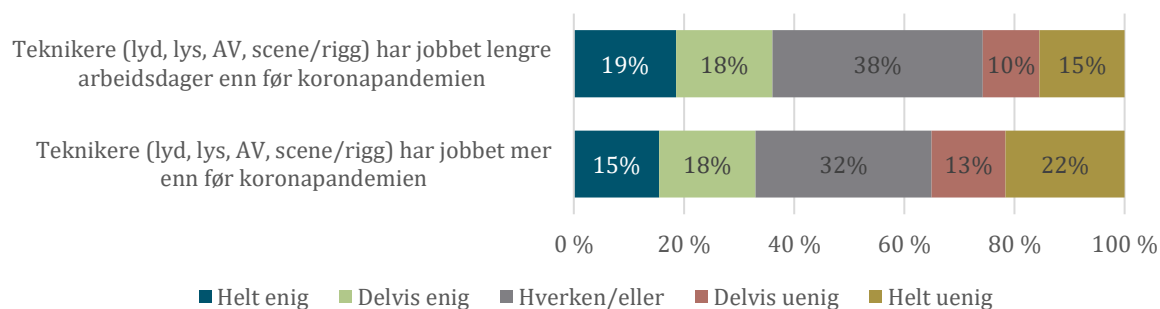
En annen sentral erfaring hos arrangørene dreide seg om tilgangen på teknikere. I løpet av gjenåpningsperioden høsten 2021 ble det planlagt og gjennomført en rekke arrangementer. Det vil si at behovet for teknikere også økte markant. Figur 16 nedenfor viser hvordan arrangørene vurderte tilgangen på teknikere i tidsrommet september til desember 2021.



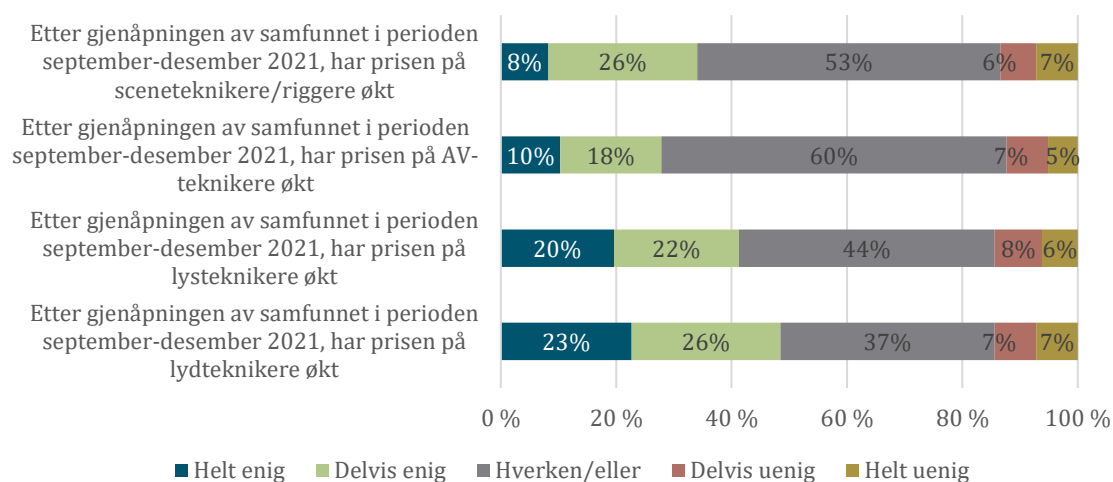
Figur 16. Vurdering av påstander knyttet til å skaffe teknikere i gjenåpningsperioden ($N = 105$).

Figur 16 viser at arrangørene opplevde størst utfordringer med å skaffe nok lysteknikere gjennom høsten 2021. Hele 37 prosent sa seg helt enig at de i løpet av gjenåpningsperioden hadde problemer å skaffe nok lysteknikere, tett fulgt av lydteknikere. AV-teknikk er et mindre kompetanseområde, og her var også vanskelighetene med å skaffe kompetanse minst, selv om en av fem arrangører sier seg helt enig i at de hadde problemer med å skaffe nok AV-teknikere.

Et tredje erfaringspunkt vi undersøkte blant arrangørene, var hvorvidt de mente at teknikerne hadde jobbet lengre dager enn tidligere. Arrangørenes erfaringer ga også inntrykk av at teknikerne både har jobbet lengre arbeidsdager og at de jobbet mer enn før koronapandemien. Likeledes tydet arrangørenes svar på at de teknikerne som har økt prisen på sine tjenester, spesielt lyd- og lysteknikere, også var blant de som har hatt størst arbeidstrykk i gjenåpningsperioden (se figur 18). Dette resultatet stemmer til dels med det inntrykket teknikerne selv gir. Nesten halvparten (45 prosent) svarer at de jobbet lengre dager i gjenåpningsperioden enn hva som var tilfelle før pandemien, mens 65 prosent av teknikerne svarte at de opplevde sin arbeidshverdag som mer stressende enn tiden før pandemien.



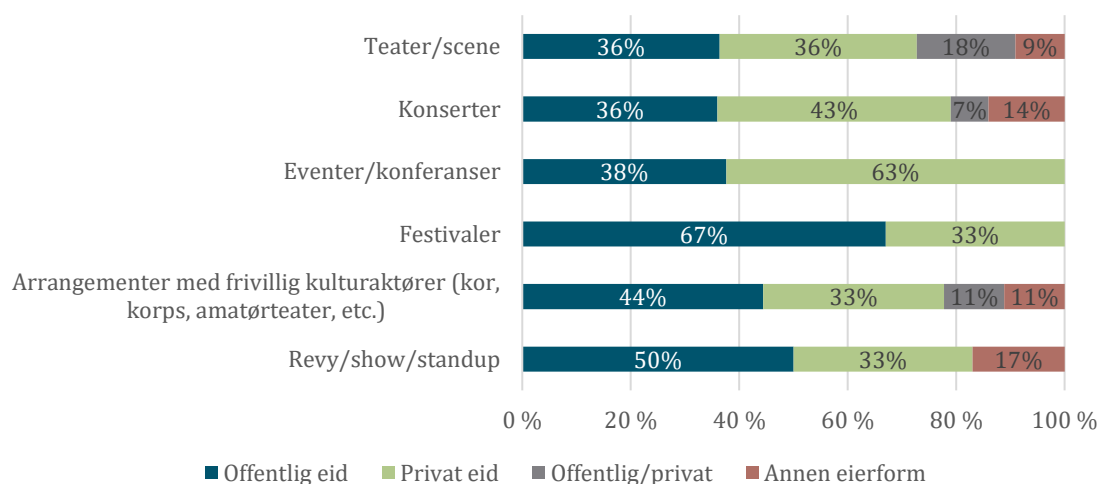
Figur 17. Erfaringer fra gjenåpningsperioden ($N = 100$).



Figur 18. Andelen arrangører som vurderer en pris fordelt på teknikertype ($N = 100$). Ikke komma etter 2021 i figuren.

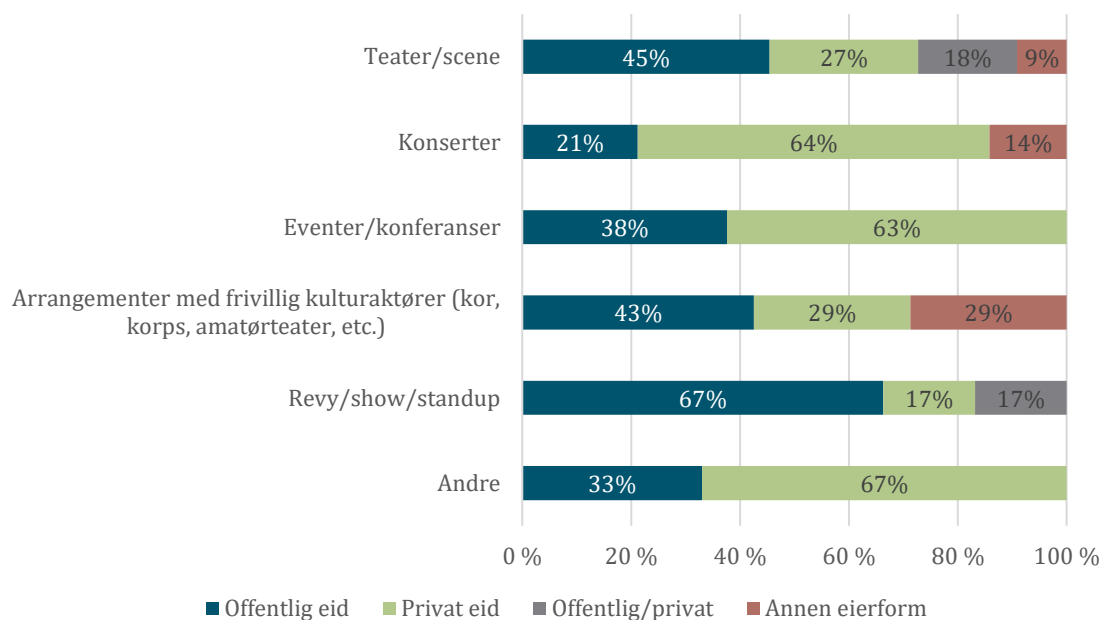
For å komme på sporet av hvilken virkning frafallet av teknikere har hatt for arrangørene, fikk de spørsmål om hvorvidt de hadde unnlatt å sette opp arrangementer og/eller om de hadde planlagt færre arrangementer gjennom høsten 2021. Her svarer tre av fire arrangører at de måtte avlyse/unnlate å sette opp arrangement på grunn av mangel på teknikere. Gjennomsnittlig forteller de at dette dreide seg om et antall i størrelsesorden 20-60 arrangementer sammenliknet med en normal situasjon. Dette antyder at mangelen på teknikere er å anse som formidabel. Alternativet for arrangørene har vært at de har måttet avlyse arrangement, eller som Thomas Digervold fra Cornerteateret skisserte og som gjelder alle yrkesgrupper det er knapphet på: betale veldig mye mer, siden konkurransen om de gjenværende teknikerne er så stor. Samtidig er dette et alternativ som er helt uaktuelt for mange arrangører, fordi de ikke har de økonomiske mulighetene.

I forlengelse av spørsmål knyttet til arrangementsplanlegging ble arrangørene spurt om hvilken type arrangementer de har prioritert i tiden mellom september og desember 2021. Her hadde arrangørene mulighet til å velge mellom flere typer arrangementer. Tendensen i svarene viser at konserter og arrangementer på teater/scene var den typen arrangement som ble prioritert. Dette svarer godt over halvparten av arrangørene (henholdsvis 58 prosent og 46 prosent) (se figur 19). Festivaler er den arrangementstypen færrest arrangører har valgt å prioritere, men dette har trolig sammenheng med at det er sommeren og ikke høsten som er høysesong for festivaler.



Figur 19. Prioriterte arrangementer fordelt på arrangørens eierform (N = 24).

Figur 20 nedenfor viser hvilke typer arrangementer/eventer ulike typer arrangører har avlyst. De offentlig eide arrangørene i datamaterialet rapporterer alle om å ha avlyst teater-/sceneforestillinger, mens 60 prosent melder om avlyste konserter og eventer/konferanser. De offentlig eide arrangørene er blant arrangørene som har avlyst færrest konserter, men desidert flest teater/scene og revy/stand-up/show. Blant de privateide arrangørene virker det derimot å være konsertene som det har gått hardest utover under gjenåpningsperioden høsten 2021. Dette har trolig sammenheng med at de private arrangørene i større grad baserer sin virksomhet på konserter enn det de offentlige gjør, og fordi økonomien kan være bedre i eventer.



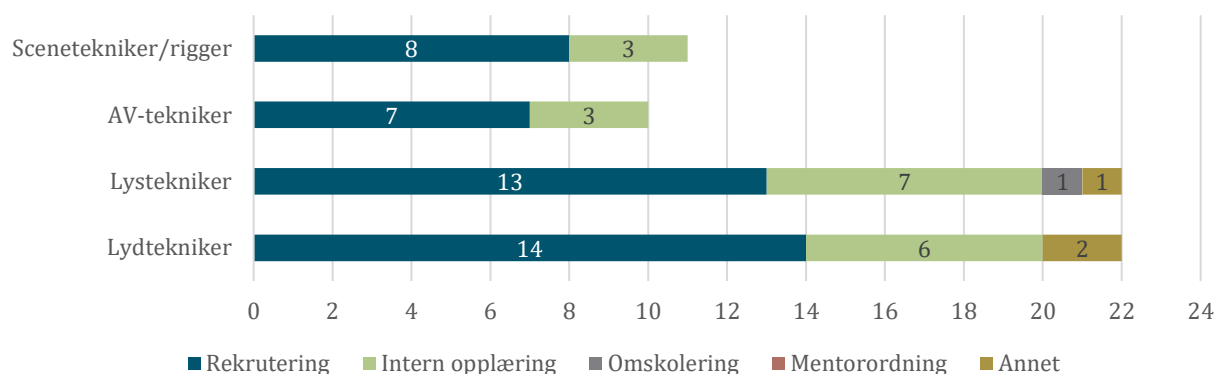
Figur 20. Avlyst arrangementer på grunn av mangel på teknikere (N = 24).

3.1.2 Kompetansehevede tiltak

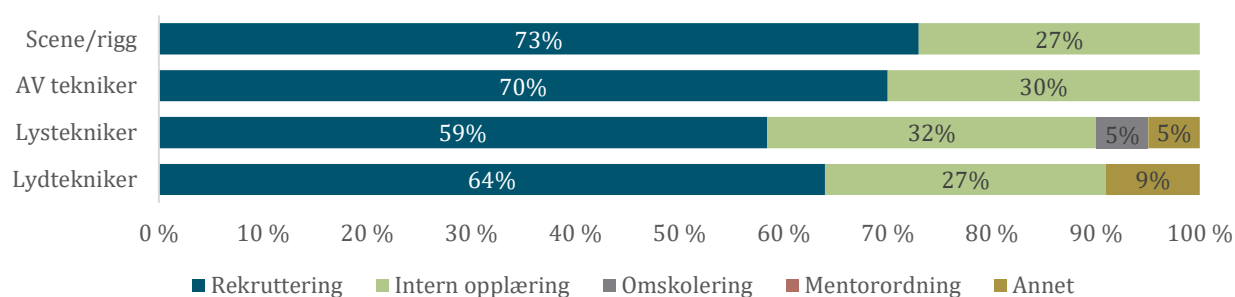
For å bøte på det frafallet av teknikere som mange arrangører kjente på allerede under pandemien, har flere av arrangørene satt i gang tiltak for å øke tilgangen på sceneteknisk kompetanse. Restart-midlene fra Kulturrom blir beskrevet som viktig for å kunne gjennomføre denne kompetansehevingen. September 2021 mottok Kulturrom en ekstrabevilgning på 10 millioner kroner som stimuleringsmidler til landets kulturrom. Disse midlene skulle «fordeles på tiltak som kan beskrive et nytt behov på den andre siden av koronakrisen eller for å begrense negative konsekvenser av covid-19 utbruddet for landets kulturrom». En av midlenes tre målsetninger var å bidra til kompetanse og rekruttering til scenetekniske yrker.¹⁶ Blant de arrangørene som har mottatt midler, har tiltakene bestått i å lære opp nye teknikere og utvide kompetansen til de faste ansatte som forberedelser til gjenåpningen etter koronapandemien. Et eksempel på et slikt tiltak er Cornerteateret i Bergen som har satt i gang lysteknikerkurs for å rekruttere nye folk og for å redusere behovet for lysteknikere på små arrangementer med statisk lyssetting (intervju). For Cornerteateret er det mangelen på lysteknikere som hindrer oppsett av arrangementer og «Det har vi fått midler til fra Kulturrom, og vi håper det skal føre til mer rekruttering i bransjen». Leder Thomas Digervold sier videre: «Hvis de lærer mer om det, så kan de kanskje ta den enkle lysoppsettningen selv, eller de kan ha det som en frilans jobb ved siden av» (intervju). I utsagnene ligger et ønske om å bidra til å få liv i nye arrangementer og bidra positivt til bransjen i sin helhet. Opplæring av teknikere vil ikke kun støtte opp om egne arrangementer, men bidra til å øke kompetansen i hele bransjen. Foruten midlene som er delt ut av Kulturrom, har arrangører også trolig mottatt midler fra Bedriftsintern opplæring (BIO), en støtteordning til opplæring som kommer i tillegg til bedriftens ordinære opplæring, og som driftes av fylkeskommunen.

I spørreundersøkelsen svarer en av fem av arrangørene at de har iverksatt kompetansehevede tiltak i forbindelse med pandemien (se figur 21 og 22). Hvilke arrangører dette gjelder, har vi ingen informasjon om i datamaterialet, men vi ser av resultatene at kun en liten andel har valgt å sette i gang spesifikke tiltak rettet mot bransjen. Eierform er en av faktorene som spiller inn på hvorvidt kompetansehevede tiltak har blitt iverksatt. Her er det en tydelig overvekt av arrangører som er offentlig/privateid som har valgt å sette i gang denne typen tiltak, mens private, offentlig og arrangører med andre typer eierskap (her har vi sett i de åpne svarene at stiftelser blir nevnt hyppig) i mindre grad har initiert tiltak. Nesten 60 prosent av arrangørene som svarer at de har iverksatt tiltak, har en offentlig/privat eierform. Videre har det vært interessant å se hvilken type tiltak som har blitt iverksatt fra arrangørens side. Jevnt over har fokuset i bransjen vært på rekruttering og opplæring av nye folk. Uavhengig av type teknikker svarer godt over halvparten (60 prosent) at de har jobbet med rekruttering gjennom koronapandemien. Rundt 30 prosent forteller at de har bedrevet intern opplæring av ansatte for å forberede seg på en gjenåpning av samfunnet, mens omskolering har blitt benyttet for å øke tilgangen på lysteknikere, og andre typer tiltak har blitt brukt for å øke tilfanget av både lys- og lydteknikere.

¹⁶ <https://www.kulturrom.no/tilskuddsomraader/restart/>

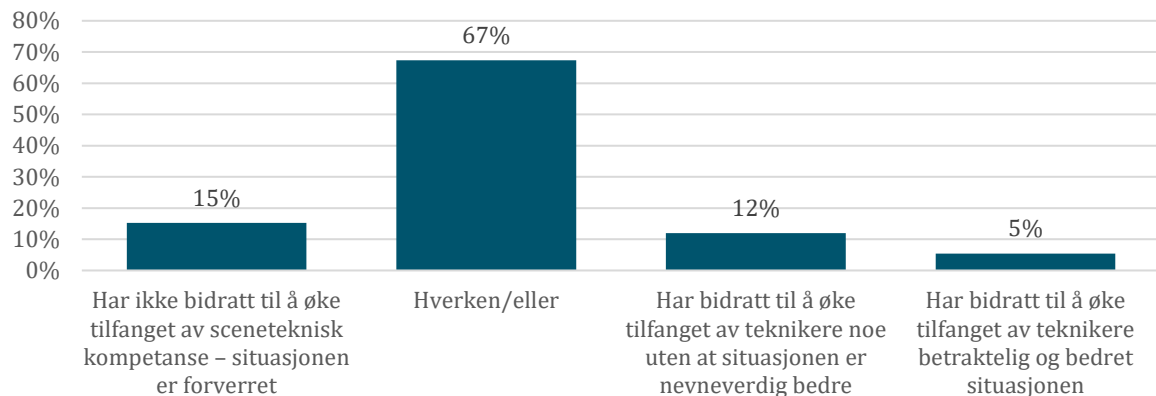


Figur 21. Antallet arrangører som gjennomført kompetansehevende tiltak rettet mot teknikere.



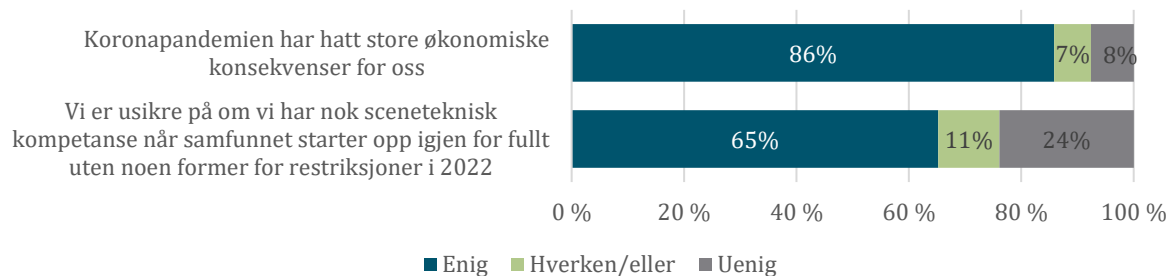
Figur 22. Kompetansehevende tiltak fordelt på type teknikere.

Ifølge svarene fra arrangørene har de kompetansehevende tiltakene i bransjen i liten grad bidratt til å øke tilgangen på sceneteknisk kompetanse (se figur 23). De aller fleste svarer at situasjonen er omtrent som før og at lite har endret seg etter at tiltakene ble iverksatt. Det stemmer overens med at kun 5 prosent mener tiltakene har bidratt til å øke tilfanget av teknikere betraktelig, mens en liten andel ser på tiltakene som et første steg som har bidratt noe, men ikke løst problemene bransjen står ovenfor. Svarene antyder at frafallet av teknikere gjennom koronapandemien har vært større enn hva tiltakene har klart å kompensere for.



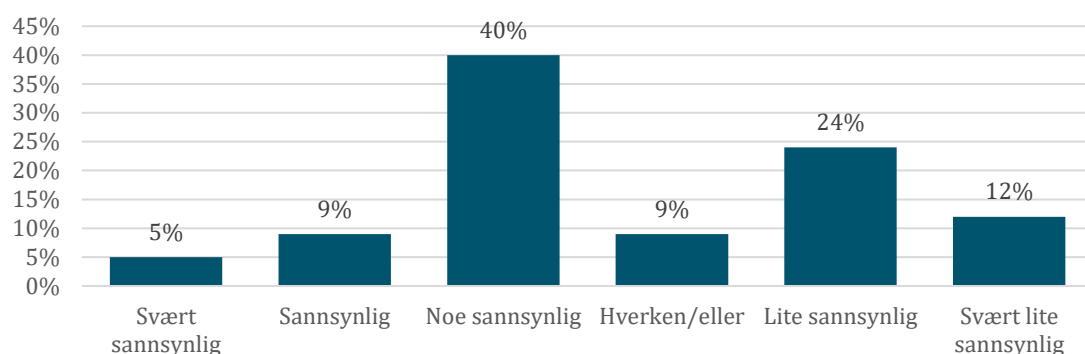
Figur 23. Arrangørenes vurdering av effekten til de kompetansehevede tiltakene i bransjen (N = 95).

I spørreundersøkelsen spurte vi også om hvilke økonomiske konsekvenser koronapandemien hadde hatt for arrangørene og hvordan de anså situasjonen framover. Som figur 24 viser, har koronapandemien hatt store økonomiske konsekvenser for over halvparten av arrangørene, og godt over halvparten av arrangørene uttrykker også stor usikkerhet om de har tilgang til nok sceneteknisk kompetanse til å gjennomføre arrangementer som normalt når samfunnet er helt åpent igjen. Kun de offentlige arrangørene som gjerne også har faste ansettelser, uttrykker ikke en slik tvil.



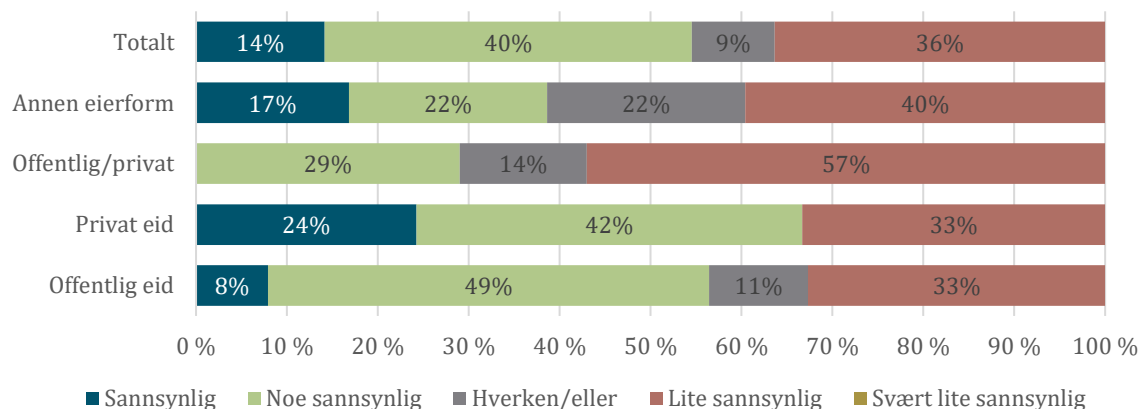
Figur 24. Påstander om tiden etter koronapandemien (N = 95).

Til sist ble arrangørene spurt hvordan de vurderte situasjonen framover og hva slags mulighet de anså at de hadde for å gjennomføre arrangement selv med mangel på teknikere. Figur 25 viser at arrangørene selv finner det sannsynlig at de ikke vil kunne gjennomføre planlagte arrangementer. Over halvparten (54 prosent) svarer at det er sannsynlig (svært sannsynlig, sannsynlig og noe sannsynlig) at planlagte arrangementer ikke kan gjennomføres i 2022 på grunn av mangel på sceneteknikk. Dette henger trolig sammen med en usikkerhet knyttet til hvor mange teknikere som vil være tilgjengelig i bakkant av koronapandemien. 36 prosent svarer imidlertid at det er *lite sannsynlig* at planlagte arrangementer ikke kan gjennomføres i 2022 på grunn av mangel på sceneteknikk. Vi ser altså ingen klare tendenser til et skred av avlyste arrangementer i disse dataene. I stedet synes det å være en stor usikkerhet som preger arrangørene.



Figur 25. Figuren viser arrangørens egen vurdering av muligheten til å ikke kunne gjennomføre arrangementer i 2022 på grunn av mangel på teknikere (N = 95).

I de deskriptive analysene vi har gjennomført viser det seg at forskjellen i eierskap har betydning for om det er sannsynlig eller lite sannsynlig at arrangøren må avlyse arrangementer på grunn av mangel på teknikere. Selv om svarene i undersøkelsen ikke er entydige, antyder arrangørene en stor uro for om de klarer å avvikle alle arrangementene de har planlagt. Blant de privateide arrangørene uttrykkes størst bekymring omkring dette. Som figur 26 viser svarer hver fjerde arrangør at det er sannsynlig at de må avlyse arrangement, og nesten halvparten (42 prosent) mener det er noe sannsynlig at arrangementer kommer til å måtte avlyses. De offentlig eide arrangørene virker ikke fullt så bekymret. Dette må trolig ses i sammenheng med at de offentlig eide arrangørene har flere teknikere ansatt enn de private (Se figur 11).



Figur 26. Sannsynligheten for å måtte avlyse arrangementer på grunn av mangel på teknikere fordelt på eierskap

3.1.3 Oppsummering av funn

I dette kapitlet har vi undersøkt arrangørens erfaringer fra pandemitiden. En overvekt av arrangørene, dvs. over 50 prosent, sier seg helt og delvis enig i at de mangler teknikere innenfor lyd, lys og scene/rigging. Videre viser materialet at det råder stor usikkerhet om de faktisk har nok teknikere til å avvikle alle sine planlagte arrangementer i tiden som kommer, særlig blant de private arrangørene. Her svarer hver fjerde arrangør at det er sannsynlig at de vil måtte avlyse arrangementer framover. Situasjonen oppleves med andre ord som usikker og lite oversiktlig.

De som er minst usikre, er aktører innenfor det offentlige, som i stor grad baserer seg på faste ansettelsesforhold og som har tilgang til et fast team med sceneteknisk kompetanse. Det at mange sier seg delvis enig i påstandene om at de kommer til å mangle teknikere ved en full gjenåpning, underbygger usikkerheten som synes å råde blant arrangørene. Vi kan trekke ut fire funn fra analysene vi har gjennomført så langt.

Det første er de erfaringene som arrangørene gjorde seg fra gjenåpningsperioden høsten 2021. De viste at det var et større arbeidspress på teknikerne, og at prisen på tekniske tjenester også økte.

Et annet funn er at arrangørene som følge av en usikker situasjon unnlot å sette opp like mange arrangementer som de normalt ville gjort. Dette antyder at gjenåpningsperioden høsten 2021 var spesiell og usikker, siden arrangørene ikke maktet å holde samme aktivitetsnivå som i en normalsituasjon.

Et tredje funn var at gjenåpningsperioden ble erfart som såpass krevende at arrangørene var nødt til å prioritere hva slags arrangement de kunne gjennomføre. Samlet svarer alle arrangørene at konserter og arrangementer for scene/teater var den typen arrangement som de valgte å prioritere i denne perioden. De offentlig eide arrangørene var blant de arrangørene som har avlyst færrest konserter, men desidert flest teater/scene og revy/stand-up/show. Blant de private arrangørene var dette omvendt. De avlyste mest konserter og færrest revyer og show.

Et fjerde funn er at arrangørene i noe grad har iverksatt kompetansehevede tiltak under koronapandemien. 23 prosent sier at de har iverksatt tiltak knyttet til rekruttering og opplæring av nye folk og har satt i gang tiltak gjennom intern opplæring av faste ansatte innenfor alle teknikkområdene: lyd, lys, AV og scene/rigg. Til tross for disse tiltakene mener arrangørene at tiltakene ikke har avhjulpet situasjonen og at det verken har økt eller bidratt til økt tilgang på teknikere, noe som indikerer at frafallet har vært større enn det tilsig slike initiativ har bidratt til.

3.2 Utleiefirmaenes erfaringer

Utleiefirmaene leverer som nevnt utstyr og personell til ulike typer arrangementer og utgjør en sentral brikke i liveforestillingens økosystem. Uten lyd, lys, AV og sceneteknikere/riggere er det vanskelig å få til livearrangement. Som beskrevet i kapittel 3.1 om arrangører er det mange private arrangører som er helt avhengig av å leie inn teknisk utstyr og teknikere fra utleiefirmaer. Blant utleiefirmaene er det ingen arrangementer som peker seg ut som svært sentrale for firmaenes overlevelse, men vi merker oss at de fleste firmaene leverer tjenester til både enkeltkonserter og konferanser.

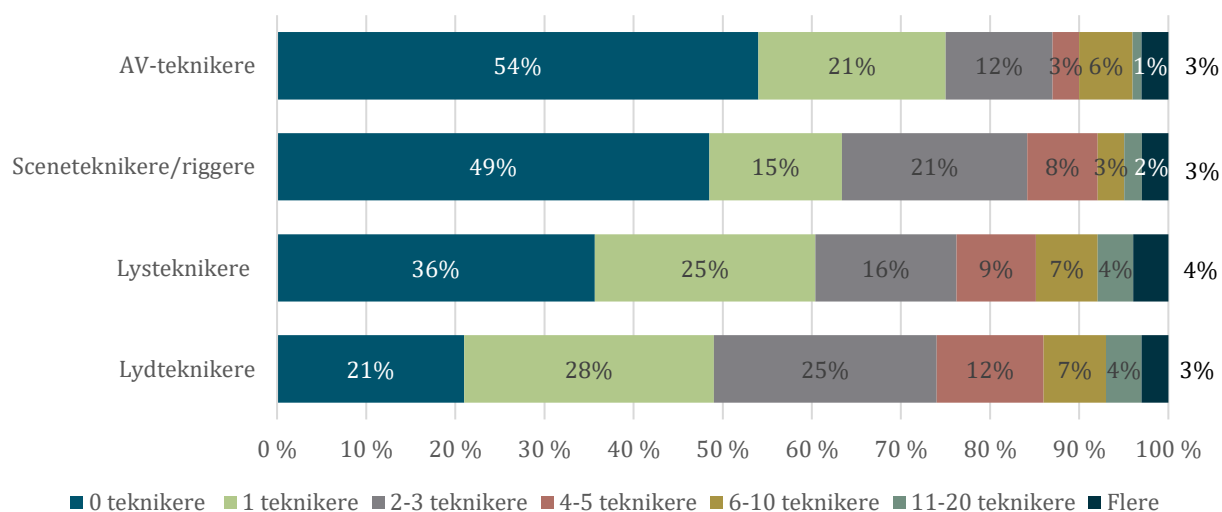
3.2.1 Teknikerstaben

Som alt beskrevet i delen om teknikerne og deres ansettelsesforhold, så er det et stort spenn i hvor stor teknikerstaben til utleiefirmaene er, noe figurene 3, 4 og 5 i kapittel 2 illustrerer. Noen av de største firmaene kan ha en fast stab på mellom 30-50 teknikere, mens andre utleiefirmaer kun består av en til to personer og noe utstyr. Hovedinntrykket er likevel at utleiefirmaene har

en løs tilknytning til sine teknikere, hvor de fleste utleiefirmaene har tilknyttet mellom 2 og 10 teknikere på timesbasis, som frilans eller periodeengasjement.

Kun de største utleiefirmaene har store staber med fast ansatte teknikere. Her er lydteknikere blant den teknikergruppen flest utleiefirmaer rapporterer å ha fast ansatt (se figur 27). I tillegg til faste ansatte er de fleste utleiefirmaer uansett størrelse avhengig av frilansere. Figur 27 viser at mellom 12 og 15 prosent av utleiefirmaene melder om at de har et relativt stort antall teknikere tilknyttet sitt firma på frilansbasis, dvs. både selvstendig næringsdrivende og midlertidig ansatte. Det gjelder mellom 11 og 20 teknikere innenfor henholdsvis lyd, lys, rigg og AV. Det er imidlertid stor variasjon i behovet for frilansere mellom de små og store firmaene. Lederen for et av de største utleiefirmaene forteller for eksempel at de har en database på rundt 300 frilansere som brukes i firmaets 3 forskjellige avdelinger i Norge på ulike typer oppdrag. Dette er teknikere av ulikt slag, alt fra sjauere til lydteknikere. Vedkommende utdyper dette slik: «Vi har vel mellom 20 og 50 frilansere som vi bruker en del, men alle de jobber for våre konkurrenter også. Dersom de ikke vil eller kan, så velger de andre jobber» (Intervju utleiefirma). Et annet utleiefirma som har spesialisert seg på sceneteknikk og rigging, fortalte at: «Da vi gikk inn i pandemien, hadde vi 120 fast ansatte teknikere + 7 fast ansatte i administrasjonen. Nå etter pandemien ligger vi på rundt 75 fast ansatte og 100 midlertidige». Dette firmaet opplevde med andre ord at vel halve staben forsvant underveis i pandemien. Dette gjaldt imidlertid ansatte i ulike stillingsprosent, alt fra 20 til 100 prosent. Og som vedkommende fortalte: «De med 100 prosent stilling har vi stort sett beholdt, mens de med lavere stillingsprosent har sluttet. Nå ser vi at flere av disse kommer tilbake igjen».

Figur 27 som først ble presentert i delen om arrangører, viser antallet faste ansettelser blant utleiefirmaene. Rundt halvparten av firmaene sa at de ikke hadde noen AV-teknikere eller scenetekniske arbeidere fast ansatt. Dette gjenspeiles til en viss grad i hvilken type teknikere utleiefirmaene rapporterer å mangle ved en full gjenåpning av samfunnet og kulturlivet (se figur 28). Sceneteknikere/riggere, lys- og lydteknikere er de teknikerne det er størst behov for ved en full gjenåpning. Godt over halvparten av utleiefirmaene forteller at de mangler 1-2 sceneteknikere/riggere ved en full gjenåpning av samfunnet. Selv om hvert enkelt firma ikke har behov for mange personer hver for seg, vil det trolig være stor konkurranse om de få sceneteknikere/riggere som er tilgjengelig. Vi ser dessuten at en mindre andel, omtrent hvert femte firma (17 prosent), sier at de kommer til å mangle over ti sceneteknikere/riggere. Trolig dreier dette seg om de store firmaene som får ansvaret for å levere til festivaler og store enkeltkonserter.

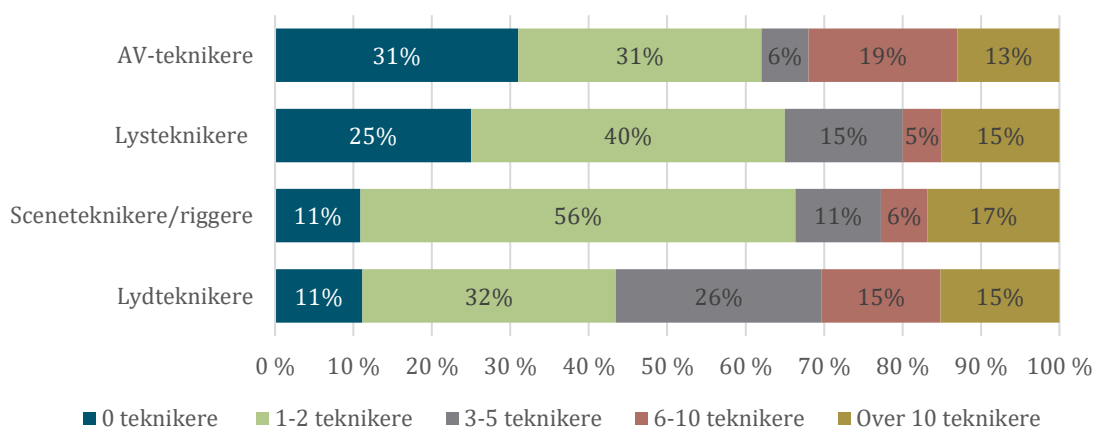


Figur 27. Fast ansatte teknikere i utleiefirmaene

Ut over dette viser svarene i spørreundersøkelsen at mangelen på lys- og lydteknikere er prekær blant utleiefirmaene (se figur 28). 40 prosent sier de kommer til å mangle 1-2 lysteknikere og 32 prosent sier de kommer til å mangle 1-2 lydteknikere. Også her ser vi at det er en mindre andel (15 prosent) som sier at de kommer til å mangle over to lyd- og lysteknikere ved en full gjenåpning. På samme måte som ovenfor dreier dette seg nok om de store firmaene som får i oppdrag å levere til de store arrangementene: festivalene og store konserter. Mangelen de melder om, antyder at det nettopp er de store arrangementene som er mest utsatt, siden dette krever store firmaer med store teknikerstabber.

Fra Kulturrom sitt møte med utleiefirmaene i slutten av januar var mangelen på teknikere i sceneteknisk bransje tema, og utleiefirmaenes rolle ble diskutert. Her ble det gitt situasjonsbeskrivelser av en generell mangel på i hele Europa, og at det er derfor ikke er mulig å hente inn arbeidskraft utenfor Norge for å hjelpe på situasjonen, for eksempel for å ha nok teknikere til å avvikle kommende festivalsommer.¹⁷

¹⁷ Møte 27.01.2022



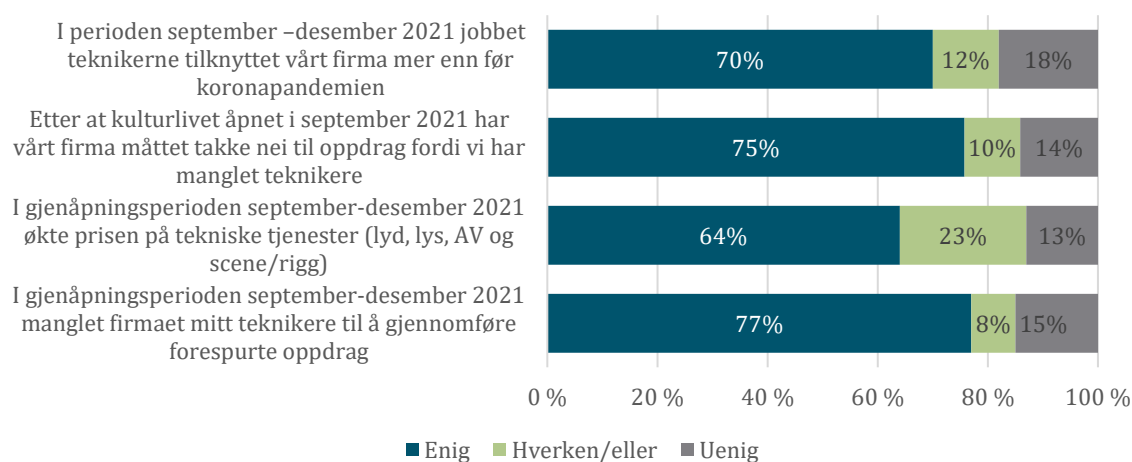
Figur 28, Antall teknikere utleiefirmaene kommer til å mangle ved en full gjenåpning av samfunnet

Mye tyder på at mangelen på teknikere også har vært en driver for de større utleiefirmaene til å tilby teknikere faste ansettelser. I intervju med et par store utleiefirmaer fikk vi vite at disse hadde ansatt flere faste teknikere gjennom det siste året enn hva de hadde hatt før pandemien, for å være rigget til å møte et samfunn som åpner opp igjen (Intervju Konsertsystemer og Trondheim Lyd). Faste ansettelser synes også være en strategi som mindre firmaer vurderer, slik Lillehammer Lyd og Lys AS formidlet i en e-post i forbindelse med denne kartleggingen. De forteller: «Pandemien har satt oss mange år tilbake. Frilansnettverket rundt meg er nesten pulverisert. Noen finnes der fortsatt, men de er langt mindre tilgjengelige enn før, bla pga. kundenes korte frister, i tillegg til at frilanserne er ute på annet beite». Vedkommende forteller imidlertid at: «Straks økonomien er på plass igjen er planen å lyse ut en fast stilling i tillegg til den jeg har. Det vil hjelpe veldig hvis det går i orden».¹⁸

3.2.2 Erfaringer fra høsten 2021

Det kunne være nærliggende å anta at det store spennet i firmaenes størrelse som vi pekte på tidligere, ville bety variasjon i hva slags erfaringer utleiefirmaene gjorde seg etter den første store gjenåpningsperioden fra september til desember høsten 2021. Svarene fra spørreundersøkelsen som vises i figur 29, gir imidlertid inntrykk av at mange firmaer gjorde seg de samme erfaringene. Svarene indikerer en stor mangel på tilgjengelige teknikere. Svarene indikerer en mangel på tilgjengelige teknikere, økte priser på tekniske tjenester og utleiefirmaer som måtte takke nei til oppdrag.

¹⁸ E-post fra Kristian W. Johnsen, Lillehammer Lyd og Lys AS, 17.03.2022.



Figur 29. Utleiefirmaenes erfaringer fra gjenåpningsperioden september-desember 2021 (N = 86).

Etter at samfunnet åpnet igjen i perioden september-desember 2021 rapporterte et stort flertall av utleiefirmaene at deres teknikere jobbet mer og hadde større arbeidstrykk i gjenåpningsperioden enn hva som var tilfelle i en normalsituasjon før koronapandemien. 70 prosent var enig i en slik virkelighetsbeskrivelse (se figur 29). 39 prosent av utleiefirmaene svarte at deres teknikere har jobbet mer enn 150 prosent stilling i gjenåpningsperioden, mens vel 60 prosent svarte at teknikerne deres har måttet jobbet mellom 110-149 prosent stilling. Dette viser at det var et stort arbeidstrykk på utleiefirmaenes teknikere i gjenåpningsperioden høsten 2021.

Undersøkelsen viser også at de fleste utleiefirmaene manglet teknikere til å gjennomføre de oppdragene de ble forespurt. 75 prosent av utleiefirmaene var enig i dette. Godt over halvparten av utleiefirmaene var også enige i at prisen på tekniske tjenester hadde økt i denne perioden. 64 prosent var enig i dette. Hvert tredje utleiefirma (75 prosent) hevdet også at de måtte takke nei til oppdrag fordi de manglet teknikere. I den sammenheng kom det fram at de i gjenåpningsperioden valgte å prioritere næringslivsoppdrag, dvs. konferanser og arrangementer. Tre av fire utleiefirmaer (76 prosent) trakk fram næringslivet som den gruppen som den prioriterte. Etter dette meldte firmaene at de prioriterte private kulturaktører (artister, teater, scener og festivaler). Det svarte 50 prosent av de spurte. Dårligst ut blant utleiefirmaene kom frivillige kulturaktører og andre typer arrangement.

I intervjuer med utleiefirmaer ga mange uttrykk for et stort arbeidstrykk i gjenåpningsperioden høsten 2021. Flere antyder at det nesten ble opplevd som en lettelse da samfunnet stengte ned igjen i desember 2021, fordi teknikerne var så slitne. Stort arbeidspress på de ansatte, jobber med korte frister og urutinerte oppdragsgivere som forventet mye, var noen karakteristikk av hvordan situasjonen ble opplevd fra utleiefirmaenes sin side.¹⁹ Lederen for et stort utleiefirma i Oslo fortalte at: det gikk fra 0 til 100 på noen uker. Vedkommende utdyper med å forklare at det var stor forskjell på gjenåpningen høsten 2021 og den gjenåpningen som skjedde vinteren 2022.

Vi hadde permittert mange det første året (2020). Vi tok alle tilbake til 100% stilling 1.august (2021). Særlig for prosjektledelsen var det tøft. Når alle skulle ha tilbud og prosjektert jobbene på kort tid, ble

¹⁹ Kulturroms møte med utleiefirmaene 27.01.2022.

det et ekstremt trykk på våre prosjektledere. Vi hadde en ordrettilgang som var 3 ganger av hva vi har til vanlig. Sett i retrospekt så burde vi tatt inn teknikerne mye før, men forespørslene kom ikke før. Det var en stor utfordring. Når du har sittet hjemme et år, så tar det også litt tid å komme inn i det. Det var tøft rett og slett. Vi gikk fra 0 til 100 på noen uker. Nå har vi hatt slutten av desember og fremover til å prosjektere frem i tid, og er i forkant av prosjekteringen. Nå er vi bedre rustet enn hva vi var tidligere. Det er mye lettere nå enn ved forrige åpning (2021). (intervju).

Flere utleiefirmaer sa at de forsøkte å regulere jobbpresset med å sette opp prisene på tekniske tjenester og ikke gi rabatter. Andre hevder de burde vært smartere og i større grad jobbet med konferanser og arrangementer fordi her finnes det en annen betalingsevne enn innenfor kulturlivet.²⁰

I spørreundersøkelsens spørsmål om hvordan utleiefirmaene anser kompetansesituasjonen når samfunnet er åpnet helt opp igjen, svarer de aller fleste at de kommer til å mangle lydteknikere, lysteknikere og sceneteknikere/riggere. Noen færre sier de kommer til å mangle AV-teknikere. Samlet sett tegner altså svarene et bilde av en utleiebransje som står i en situasjon med stor mangel på teknikere foran det kommende året.

3.2.3 Kompetansehevende tiltak

Utleiefirmaene opplevde som vist et stort frafall av teknikere underveis i koronapandemien, og mangelen ble særlig merkbart i de periodene hvor samfunnet åpnet opp igjen. I undersøkelsen ble utleiefirmaene derfor spurt om de iverksatte kompetansehevende tiltak blant teknikerne og hvilken erfaring de hadde med disse kompetansehevende tiltakene. For at utleiefirmaene skal investere tid og penger i dette, ønsker de naturlig nok et utbytte av investeringen. Halvparten av firmaene svarer at de iverksatte kompetansehevende tiltak i løpet av koronapandemien. Dette skjedde i hovedsak via intern opplæring, kurs og gjennom rekruttering og opplæring av nye folk. Flere meldte om at de har lagt mest vekt på økning av lys- og lydteknisk kompetanse. I intervju med firmaene blir det gitt et bredere bilde. Her blir det vist til mange og lange interne kurs for de ansatte: «jeg tror ikke det er noen hos oss som ikke har hatt noen type kompetanseheving» sier leder for Konsertsystemer Marius Widerøe. Mange har hatt lange og mange kurs, blant annet innenfor strømming og TV-produksjon som ble særlig aktuelt etter at pandemien slo ned i mars 2020, men også kurs innenfor lyd og lys. Widerøe utdypet om aktiviteten:

Vi har hatt en god del internkurs innen lyd, lys og bilde generelt. Vi har hatt kurs i nettverkløsninger, rigging, prosjektlederkurs, kurs i den programvaren vi har, og en god del som har tatt diverse sertifikater innenfor lift, truck og lastebil. Det har vært masse kursing.

Også blant firmaer som jobber med sceneteknikk og rigging, har kompetansehevende tiltak vært viktig. Slike tiltak har bidratt til å øke kompetansen og samtidig bidratt til å opprettholde kontakten og samholdet blant de ansatte i en periode med permisjoner og manglende jobb. Et riggefirma fortalte at de søkte midler fra BIO-ordningen, som er en støtteordning for bedriftsintern opplæring, og som skal bidra til å gi bedrifter kompetansen de trenger for å gjennomføre en nødvendig omstilling:

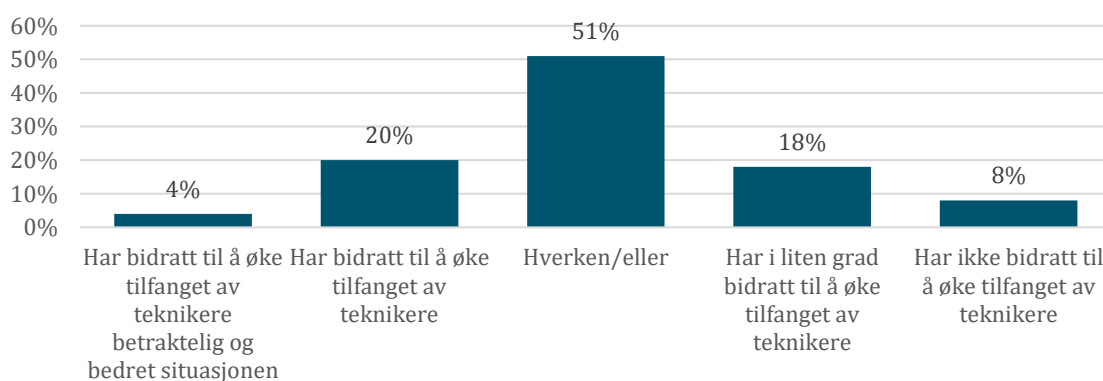
²⁰ Kulturroms møte med utleiefirmaene 27.01.2022.

Vi lagde våre egne kurs i samarbeid. Vi hentet inn midler fra BIO-ordningen og fikk hentet inn midler til å lage kurs som gjorde at våre stagehands ble flinkere i jobbene de skulle utføre. Det gjorde vi i samarbeid med kundene våre (Intervju, leder Scene/riggerfirma).

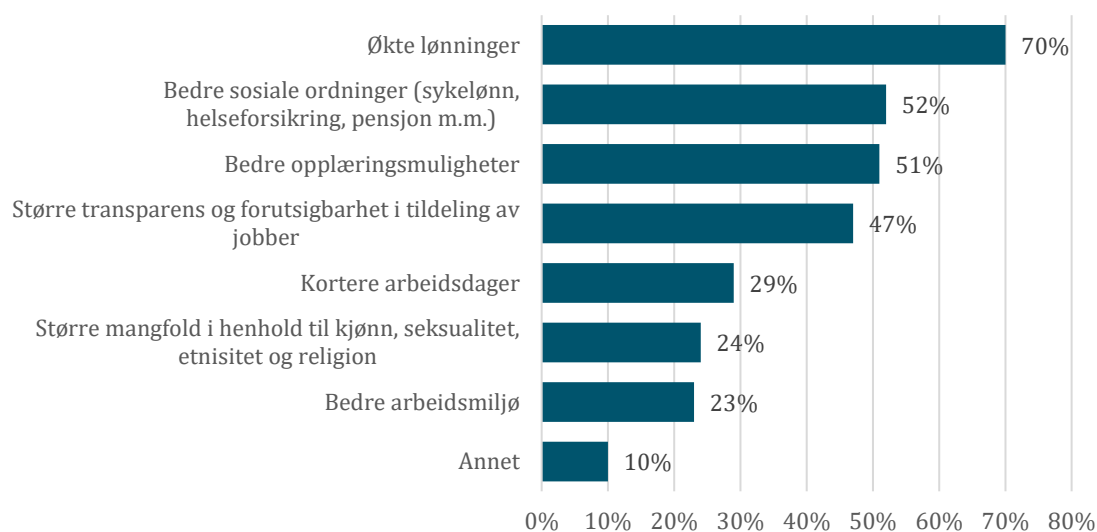
Samme informant forteller også at disse kursene og tiltakene like mye handlet om å skape sosiale plattformer for deres arbeidere og på et vis «holde på dem» gjennom en vanskelig tid.

Vi har hatt en del riggerkurs og treninger for at dem ikke skal glemme det. Det er nok ikke det som har vært nøkkelen for å holde på dem, men det har bidratt til at dem fikk en smak av gamle dager igjen. For noen var det ikke kompetansehevende, men vi var mer opptatt av den mentale helsen enn kompetansehevende tiltak (Intervju leder scene/riggerfirma).

Utleiefirmaenes erfaring med kompetansehevende tiltak virker imidlertid ikke å ha endret tilgangen på teknikere (se figur 30). Selv om tiltakene har bidratt til å øke tilgangen på kompetanse for hvert fjerde firma, så svarer likevel over halvparten at denne investeringen ikke har bidratt til en økning av teknikere, men mer til en opprettholdelse av *status quo*. Dette er vår tolkning av hverken/eller kategorien. Inntrykket samsvarer i stor grad med vår oppfatning av samtalen vi hadde med representanter fra utleiefirmaene og observasjoner som ble gjort i møter med arrangører, utleiefirmaer og Kulturrom. Sceneteknisk kompetanse og riggekompetanse er blitt minst vektlagt når det kommer til kompetanseheving. Det gjenspeiler seg også i at dette er en av teknikergruppene utleiefirmaene kommer til å trenge flest av i gjenåpningsperioden (se figur 28). Utleiefirmaene gir uttrykk for at de står i en situasjon med stor mangel på teknikere.



Figur 30. Figuren viser hvilken erfaring utleiefirmaene har med kompetansehevende tiltak ($N = 80$).



Figur 31. Hva skal til for å rekruttere folk til bransjen? (Flere svar mulig)

Situasjonen sett fra utleiefirmaenes side tilsier altså at det er et stort behov for å rekruttere nye folk til sceneteknisk bransje. I likhet med arrangørene påpeker utleiefirmaene at økte lønninger er et sentralt virkemiddel for å rekruttere nye folk til bransjen. Svarene her antyder at lønn er det viktigste virkemiddelet de har. De aller fleste (70 prosent) av utleiefirmaene konkludert med at dette er sentralt, samtidig som over halvparten rapporterer om viktigheten av bedre sosiale ordninger som sykelønn, helseforsikring, pensjon, osv. og bedre opplæringsmuligheter for de ansatte. Større transparens og forutsigbarhet i tildeling av jobber er det fjerde viktigste punktet for å rekruttere nye folk til bransjen som utleiefirmaene fremhever.

3.2.4 «Vi sier daglig nei til oppdrag». Tanker om framtid

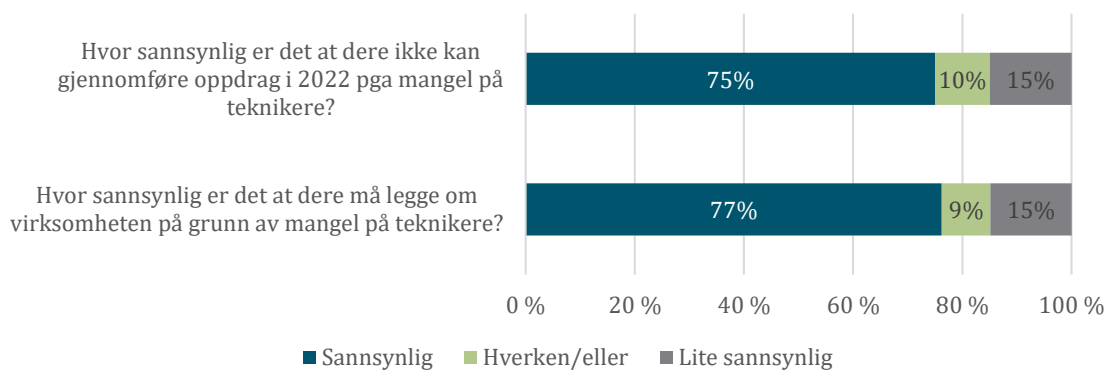
Utsiktene framover for utleiefirmaene varierer, og fortøner seg forskjellig avhengig av hvor i landet de befinner seg og hvor store de er. Mens Trondheim Lyd AS rapporterte om rolige tider og arrangører som satt på gjerdet og avventet med å booke teknisk utstyr og personell i begynnelsen av mars, synes situasjonen å være annerledes for Oslo-firmaene. Generelt sett går Oslo for å være den byen med mest aktivitet. Marius Widerøe, leder i Konsertsystemer meldte om en annen situasjon enn den i Trondheim. Han fortalte at selv om februar og mars ikke har vært så gode måneder, så er firmaet nærmest fullbooket etter påske: «Det er ekstremt. Jeg måler prognoser i hver avdeling siden 2014. Alle 3 avdelinger har rekord i prognosene sine de neste månedene. Etter påske og ut året så får vi det forferdelig travelt». Det er i denne sammenheng Widerøe sier: «Vi sier daglig nei til oppdrag». Ifølge Widerøe innså de tidlig at situasjonen i 2022 kom til å bli presset. Det gjaldt primært for eventkunder, men også i forhold til festivaler. Konsertsystemer så seg derfor nødt til å prioritere:

Vi prioriterte våre største kunder og det er naturlig at en bedrift må gjøre. Det gjorde at vi fikk inn mange forespørsler fra våre 10-15 beste kunder.

En av kundene våre kom med en forespørsel i går, men det sa jeg at vi ikke kan få det til. Han spurte om vi kunne hente inn fra Danmark, men det er fullbooket der også. Det er helt sprengt kapasitet i hele Europa. Det er samme problem i alle land. Der har også en stor andel sluttet, kanskje mer enn i Norge, fordi de har hatt enda dårligere lønninger (Intervju Marius Widerøe).

Widerøe fortsetter med å hevde at det ikke er noen tvil om hvem som kommer til å lide av den tekniske mangelen i bransjen. Det er kultursektoren, hevder han.

Da materialet til denne undersøkelsen ble samlet inn, hadde samfunnet åpnet opp igjen og utleiefirmaene hadde alt en del erfaringer å trekke på fra høsten 2021s gjenåpningsperiode. Mot slutten av denne perioden la også Lydteamet i Bodø ned sin virksomhet, blant annet fordi de ikke lenger hadde tilgang på sceneteknisk kompetanse da samfunnet åpnet opp igjen.²¹ Selv om Lydteamet riktignok fikk hjelp til å starte opp igjen, var det mange som på bakgrunn av situasjonen med lite teknikere meldte om at de måtte foreta endringer. Våre resultater fra spørreundersøkelsen viser at utleiefirmaene ikke nødvendigvis mener at de må legge ned driften permanent, men de ser seg nødt til å tenke i nye baner for å legge om driften til å bli mer effektiv (se figur 32). Tre av fire utleiefirmaene svarer at det er sannsynlig at de *må legge om driften på en eller annen måte*. (se figur 32). Av disse mener en av fem firmaer at det er svært sannsynlig at de ikke kan fortsette på samme måte som tidligere. For utleiefirmaene kan det være nødvendig med bistand til en slik omstilling.



Figur 32. Viser andelen utleiefirmaer som svarer at det er sannsynlig og ikke sannsynlig at de må legge om virksomhetene eller ikke kan gjennomføre arrangementer etter koronapandemien.

Å legge om virksomheten kan bety flere ting, både økonomisk, driftsmessig og i henhold til bruken av personalet. Måten Trondheim Lyd AS har håndtert situasjonen på gjennom de to årene med pandemi, er et eksempel på hva det vil kunne si «å legge om». Ifølge leder Hege Strand ble hele bedriften snudd på hodet gjennom koronapandemien. De søkte penger til bedriftsintern opplæring i fylket for å jobbe med tegneprogram og miljøsertifisering, og de søkte penger fra *Innovasjon Norge* for å kunne bytte ut bedriftens dataprogrammer. I perioden har de derfor lagt om både bookingsystemet sitt, etablert et nytt regnskapssystem og bygd om hele logistikken på lageret med teknisk utstyr. De har drevet med kompetansehevende tiltak blant egne ansatte og med nyrekruttering.

Omlagging for utleiefirmaene handler blant annet om at firmaer har sett seg nødt til å ta seg bedre betalt for sine tjenester. Som leder Strand i Trondheim Lyd sa det: «Når jeg har mindre omløpshastighet på utstyret, så må jeg ta bedre betalt, fordi vi har de samme kostnadene. Mang-

²¹ <https://www.kulturrom.no/notiser/lydteamet-i-bodo-sceneteknisk-produksjon/>

ler på kompetanse i sceneteknisk bransje vil føre til at noen ikke kan gjennomføre sitt arrangement og vi må kanskje gå mot de som har best betalingsevne. Da blir det mindre mangfold i kulturlivet».

En annet sentralt punkt som går igjen i intervjuene, er at noen firmaer har valgt å håndtere bestillinger og oppdrag på litt andre måter. Trondheim Lyd AS har for eksempel lagt om tjenestene sine ved at de nå takker nei til oppdrag som går på utleie av teknikker uten utstyr, siden dette gir for lite inntekter. De prioriterer i stedet å selge hele pakker med utstyr og teknikker sammen. De må også prioritere hvilke kunder de kan takke ja til. Men her er det vanskeligere å la økonomien styre. En overvekt av eventer og konferanser gir absolutt best inntjening. Samtidig er det viktig for mange teknikere å ha en balanse i hvilke oppdrag de jobber på. Her har konserter og musikkarrangement høy status.

Også andre firmaer forteller om omlegging av virksomheten med en prioritering av de største kundene. Et annet grep er store firmaer som forteller at de har jobbet med å sikre seg og egen stab. Det skjer ved at de ikke lenger sender ut tilbud på oppdrag *før* de har alle delene de trenger til å fullføre et oppdrag på plass (folk, utstyr, biler osv.). «Det er nytt. Vanligvis sendte vi tilbud først, men den sjansen tar vi ikke lengre» (intervju). Nå forsikrer de seg om at de har alle delene av et oppdrag på plass, før de gir tilbud.

Til sist kan det å legge om virksomheten for utleiefirmaene også bety at staben med ansatte brukes på nye måter. Et grep som kom til syne i intervju med Trondheim Lyd AS, var at de i større grad har begynt å tenke på å differensiere arbeidsoppgavene knyttet til et oppdrag for å spare på teknikerkapasiteten. Det vil si at de heller lar lagerarbeidere og rigger lempe og frakte utstyr til oppdrag, mens teknikerne gjør sin jobb på oppdragsstedet. Tidligere har det vært vanlig at teknikere har gjort hele denne jobben selv. Strand forteller:

Vi kommer til å ha flere folk på lager som kommer til å pakke på bil, kjøre bil osv. Når man har for få teknikere, så må man bruke teknikernes kompetanse der den trengs. Nå kommer det en fagskole. Jeg trodde den skulle komme til høsten, men så fikk jeg nyss om at den ble utsatt i ett år. Det er et helt feil signal, for vi trenger folk til bransjen nå (Intervju, Hege Strand).

3.2.5 Oppsummering av funn

Utleiefirmaene utgjør en sentral brikke i liveforestillingens økosystem. Uten lyd, lys, AV og sceneriggere samt tilhørende utstyr er det vanskelig å få til et livearrangement. I denne delen har vi undersøkt utleiefirmaenes erfaringer fra de to årene med pandemi. Svarene gir et bilde av en bransje hvor en stor andel av firmaene har få faste ansatte, og hvor kun de store firmaene har teknikere fast ansatt i sine staber. Uansett størrelse på firmaet er disse virksomhetene også avhengig av et stort tilfang av tilgjengelige frilans teknikere som kan leies inn etter behov, for at utleiefirmaene skal klare sesongtoppene og store arrangement. De løse tilknytningene mellom utleiefirmaene og teknikerne tegner et bilde av en sårbar bransje som gjennom frafallet av teknikere under pandemien er blitt rammet relativt hardt. Analysen av materialet antyder fem konklusjoner eller funn: Smør på flesk. Enten nummererte punkt eller "for det første..., for det andre..." osv.

For det første tyder analysene fra gjenåpningsperioden høsten 2021 på at det var en mangel på tilgjengelige teknikere for utleiefirmaene. Det oppsto en situasjon med økte priser på tekniske tjenester.

For det andre ga et stort flertall av utleiefirmaene også uttrykk for at deres teknikere jobbet mer og hadde større arbeidstrykk i gjenåpningsperioden enn hva som var tilfelle før koronapandemien. Mange firmaer måtte også takke nei til oppdrag i denne perioden på grunn av den vanskelige situasjonen.

For det tredje viser analysene også at det er teknikere innenfor lys og lyd, scene/rigging firmaene har størst behov for, for å kunne betjene behovene i et samfunn som er helt åpnet opp. Her melder 89 prosent at de kommer til å mangle lydteknikere, 75 prosent svarer at de kommer til å mangle lysteknikere, 89 prosent sier de kommer til å mangle riggere/sceneteknikere, mens 69 prosent sier de kommer til å mangle AV-teknikere når de står i en situasjon med full gjenåpning av samfunnet (jfr. figur 28). Videre forteller over halvparten av utleiefirmaene at de vil mangle 1-2 riggere/sceneteknikere ved en full gjenåpning av samfunnet. Og trolig vil det være stor konkurranse om de få teknikerne som er tilgjengelig.

Et fjerde funn er at utleiefirmaenes erfaring med kompetansehevende tiltak er relativt dårlig. Selv om tiltakene har bidratt til å øke tilgangen på kompetanse i hvert fjerde tilfelle, så svarer over halvparten av utleiefirmaene at disse investeringen ikke har bidratt til en økning, men at tiltakene i større grad har bidratt til en opprettholdelse av *status quo* i henhold til antallet teknikere (se figur 30). I den grad kompetansehevende tiltak er blitt gjennomført, er det blitt lagt vekt på lys- og lydteknisk kompetanse.

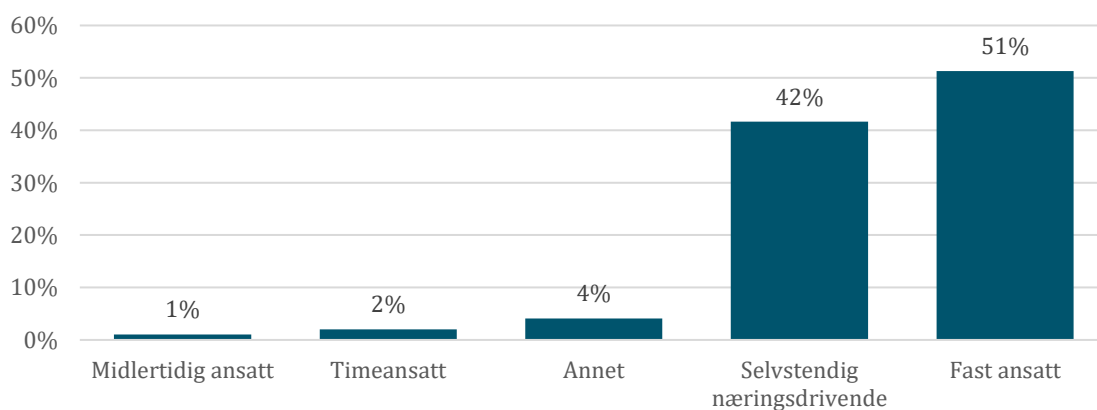
Et femte funn fra analysene er at utleiefirmaene har en krevende tid foran seg. Selv om de færreste sier at situasjonen er så kritisk at de må legge ned virksomheten sin, så er det atskillig flere som antyder at de *legge om driften* og kanskje også prioritere annerledes for å gjøre driften mer effektiv. For utleiefirmaene kan det være nødvendig med bistand til en slik omstilling.

3.3 Teknikernes erfaringer

Målet med denne delen av kapitlet er å kartlegge teknikeres erfaringer med ansettelsesforhold og inntektsutvikling, samt det pågående arbeidet med å beholde og rekruttere flere teknikere under og etter koronapandemien. I tillegg til å spørre om teknikernes egne erfaringer ble det stilt spørsmål knyttet til mulige tiltak for å bedre rekruttering og sikre opprettholdelse av teknikere. For eksempel ber vi teknikerne vurdere hvor enig de er i at bedre utdanningsmuligheter er viktig for å beholde teknikere i bransjen, samt rekruttere nye teknikere. Tidligere studier av scenetekniske arbeidere har vist at den norske bransjen var under press allerede før koronapandemien for to år siden. Også da var det fare for frafall av teknikere fra sceneteknisk bransje, og heller ikke da var det noe eget utdanningsløp som kunne bidra til å rekruttere nye teknikere (Flemmen og Nordgård, 2020).

3.3.1 Ansettelsesforhold

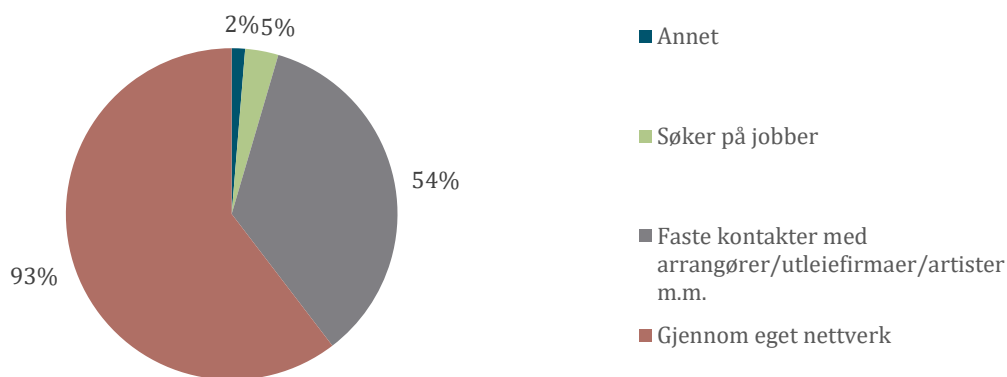
Teknikerne rapporterer om en viss spredning i hvilken type ansettelsesforhold som finnes, selv om det er en konsentrasjon rundt fast ansatte og selvstendig næringsdrivende. Over halvparten av teknikerne svarer at de har en fast ansettelse hos en privat eller offentlig aktør, mens litt under halvparten svarer at de er selvstendig næringsdrivende (se figur 33). De 4 prosent av teknikerne som sier de har en annen tilknytning, viser seg også å kunne kategoriseres som ansatte. Her velger vi å anse personer ansatt i eget AS som en selvstendig næringsdrivende. Det betyr at det er tilnærmet en 50/50 fordeling mellom de som er fast ansatt og selvstendig næringsdrivende.



Figur 33. Andelen teknikere med ulike typer ansettelsesforhold ($N = 394$).

Den store andelen selvstendig næringsdrivende i datamaterialet gjør at de har et behov for å ha et nettverk av oppdragsgivere som gir dem jobber. Nesten alle teknikerne skaffer seg også nye jobber gjennom eget nettverk og stoler på at dette er nok i konkurransen om jobbene (se figur 33). Over halvparten av de spurte sier de har faste avtaler med arrangører, utleiefirmaer, artister m.fl. De faste avtalene kan danne et fundament av økonomisk trygghet for noen av teknikerne som i mindre grad må konkurrere på daglig basis om de mest attraktive jobbene i bransjen. Kun en liten del av jobbene blir offentlig utlyst. Det gjenspeiles godt i resultatene i figur 34. Kun 5 prosent svarer at de faktisk har søkt på jobber. Dette kan være scenearbeidere/riggere som har

søkt seg til firmaer som kun jobber med scene/rigg. Opplysninger fra intervju med et sceneteknikk- og riggerfirma viser at de rekrutterer teknikere gjennom offentlige jobbannonser på Finn. I tillegg kan det selvsagt dreie seg om at teknikere som svarte her, viser til utlyste jobber til offentlige institusjoner. Kun en liten andel teknikere sier de har fått jobbene på andre måter, dvs. gjennom anbefalinger fra andre, faste kontrakter med utleiefirmaer og crewportaler.

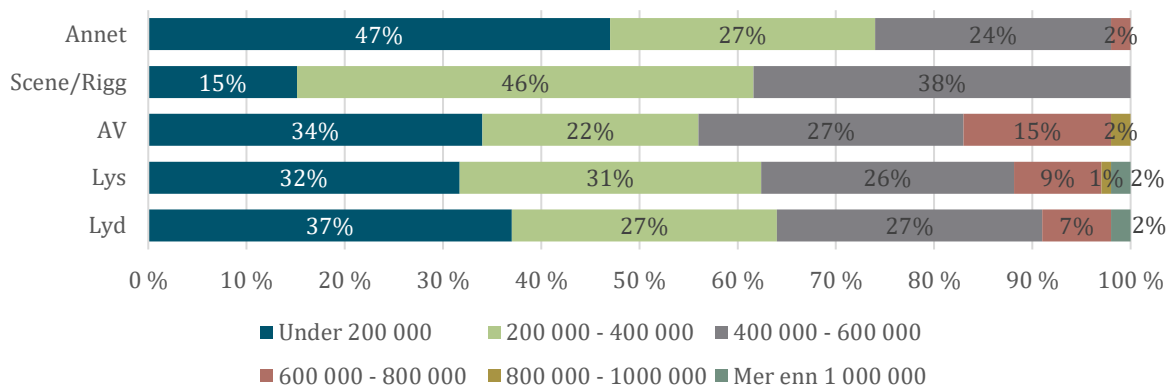


Figur 34. Viser andelen som skaffer seg jobber gjennom nettverk, faste kontakter, søker på jobber og annet ($N = 253$).

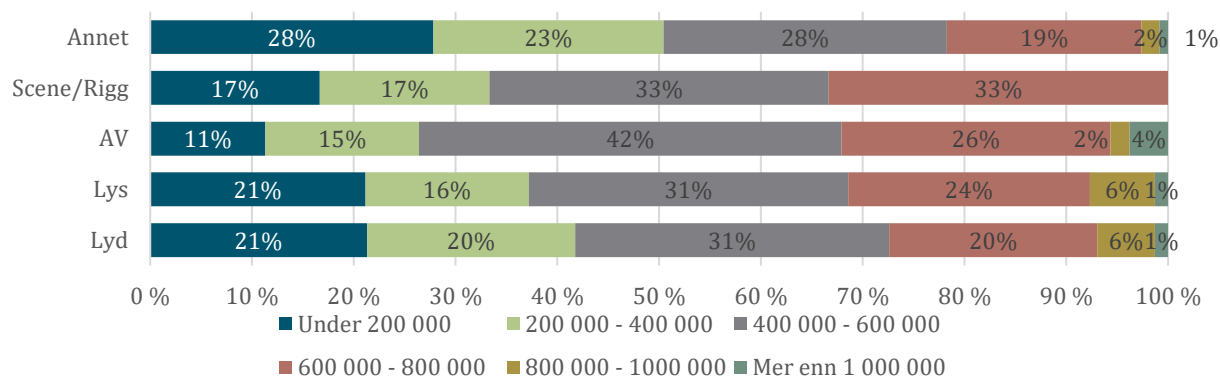
Disse funnene er i tråd med det Nordgård og Flemmen (2020) hevder i sin rapport. Deres resultater viser til en bransje som generelt er preget av selvstendig næringsdrivende der jobber blir annonsert via egne nettverk og gjennom ulike ledd i bransjen (artister, andre teknikere, arrangører, osv.). Et slikt resultat kommer også tydelig frem i denne undersøkelsen.

3.3.2 Inntektsutvikling for scenetekniske arbeidere

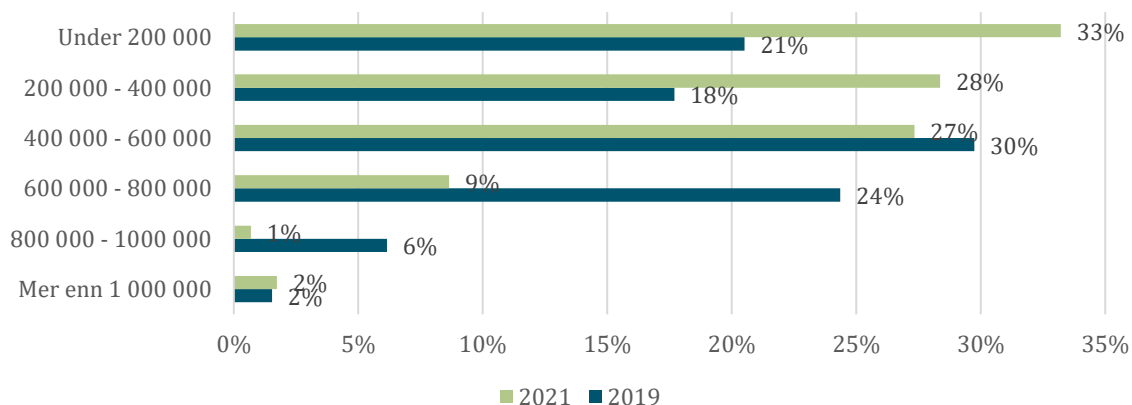
Her ser vi nærmere på teknikernes brutto inntektsutvikling i perioden 2019 til 2021 (se figur 35 og 36). Når vi har stil spørsmål om dette, har vi spurt om hva som var teknikernes brutto lønn/inntekt som tekniker i det aktuelle året. Vi har altså ikke innhentet data på deres totale inntekt utenfor teknisk arbeid. Perioden dekker et år før utbruddet av koronapandemien og et år etter koronautbruddet. Å velge 2021 fremfor 2020 bidrar til å skape et mer tidsriktig bilde av inntektsutviklingen, det tar hensyn til at mange av jobbene for 2020 allerede var bestilt og betalt og består av en kortere periode med gjenåpning av samfunnet. Figur 35 og 36 viser teknikernes inntekter for 2019 og 2021.



Figur 35. Inntekt for ulike teknikergrupper 2021



Figur 36. Inntekten til de ulike teknikergruppene 2019.



Figur 37. Samlet inntekt for teknisk arbeid for teknikere i 2019 og 2021 (N = 390, N = 289).

Figur 37 viser at scenetekniske arbeidere har hatt et merkbart fall i inntekter gjennom de to siste årene med pandemi. De to første stolpene i figuren indikerer at langt flere av dagens teknikere befinner seg i inntekstspennet under 200 000 kr og mellom 200 000 og 400 000 kr i 2021, enn det som var tilfelle i 2019. Mens flesteparten av teknikerne lå mellom 400 000 og 600 000 kr i inntekt i 2019, så lå flest på en inntekt under 200 000 kr i 2021.

Den synkende utviklingen i lønnsinntektene er lik på tvers av kjønn. Et slikt mønster støttes av det som kommer fram i intervjuene, hvor kjønn blir tillagt liten vekt når det gjelder utøvelsen av selve yrket. Ifølge en av informantene er viljen til å stå på og tilegne seg informasjon raskt de viktigste egenskapene til en tekniker. Andre vektlegger teknikernes evne til å takle stress og deres menneskelige evne til å bidra inn i det sceniske kollektivet. Dette er egenskaper som trolig også vil kunne reflekteres gjennom inntekten.

Vi har også undersøkt hvordan inntektene før og under pandemien fordeler seg på ulike typer teknikere. Behovet for de ulike teknikertypene varierer, noe som reflekteres gjennom lønningen i en normalsituasjon. Fallet i inntekt er synlig hos alle teknikertypene, hvor en større andel hadde en inntekt på under 200 000 kroner og mellom 200 000 og 400 000 kroner i 2021 enn i 2019. Andelen som tjener under 200 000 kroner har økt med 10 til 20prosent blant lyd-, lys-, og AV-teknikere. Resultatene viser videre at en større andel av teknikerne tjente 200 000–400 000 kroner i 2021 enn i 2019. I resultatene for 2021 ser vi at det kun er en liten andel som tjener mellom 600 000 og 800 000 kroner, mens for 2019 var det langt flere som befant seg i dette inntektssjiktet. Da svarte rundt 30 prosent at de tjente om lag 400 000 til 600 000 kroner. Dette indikerer at inntektene har falt i hele perioden. Et tilsvarende mønster viser seg også blant de som sier at de driver med andre typer teknikk, slik som pyroteknikere osv.

I intervjuer med utleiefirmaer fikk vi vite at mange teknikerne valgte å slutte i sine jobber gjennom koronapandemien og heller søke seg til jobber innenfor andre bransjer. Ledere av utleiefirmaer fortalte også at de hadde oppfordret sine teknikere til å søke seg ut, fordi de ikke kunne garantere for hvordan situasjonen ville ende og om teknikerne ville ha jobber å komme tilbake til når pandemien en gang var over. Dette gjaldt teknikere med spesifikke utdanninger som ikke tidligere hadde gjort bruk av denne, og som søkte jobber i den bransjen de opprinnelig var utdannet innenfor.

Med lavere inntekter og frafall av teknikere i bransjen fortsetter vi med å gå tettere på de erfaringer teknikerne gjorde seg i gjenåpningsperioden september til desember 2021. Gjenåpningsperioden var en forsmak på hva bransjen kunne forvente seg når alle arrangementer igjen blir oppsatt, og hva mangelen på teknikere kan medføre for de som blir stående igjen.

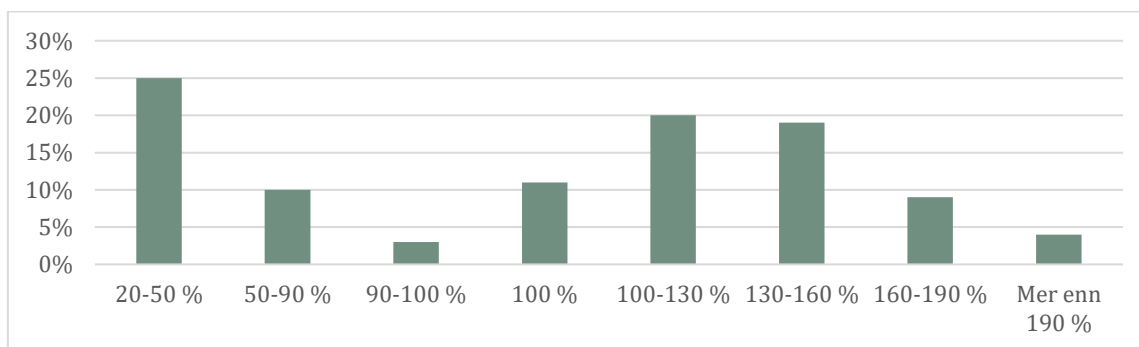
3.3.3 Erfaringer fra høsten 2021

Hadde det ikke vært for jobbene jeg hadde i oktober/november i fjor, så hadde jeg gått med dundrende underskudd. Det var gjenåpningsfest og vi holdt på å jobbe oss i hjel (intervju, leder utleiefirma).

Slik beskriver en leder for et større utleiefirma gjenåpningsperioden fra september til desember 2021. Sitatet viser at dette var en hektisk tid for teknikerne, med stort arbeidspress og flere henvendelser enn hva teknikere og firmaer hadde mulighet til å påta seg. I spørreundersøkelsen ble

teknikerne stilt en rekke spørsmål knyttet til perioden og de erfaringene de gjorde seg. Svarene deres antyder 1) at det var langt flere jobber å få for teknikerne i denne perioden og 2) at mange opplevde perioden som mer belastende og 3) at de i større grad kunne velge de jobbene de selv syntes var mest interessante. Svarene viser også 4) at private og offentlige oppdragsgivere kom ut forholdsvis likt i henhold til attraktivitet.

Flertallet av teknikerne mente at det var flere jobber å få i perioden, og et flertall opplevde også egen arbeidshverdag som mer stressende. Figur 38 viser at vel halvparten av teknikerne jobbet mer enn vanlig stillingsprosent (100 %) i gjenåpningsperioden. Her mente 20 prosent at de hadde jobbet et sted mellom 130 og 160 prosent stilling, mens 10 prosent meldte at de hadde jobbet så mye som mellom 160 og 190 prosent stilling i samme periode. Den tydelig økte arbeidsmengden for teknikerne viser seg i svarene knyttet til arbeidsbelastning, der litt under halvparten rapporterte at de opplevde større arbeidsbelastning gjennom lengre arbeidsdager. I tillegg hevdet 29 prosent av teknikerne at de i denne perioden utførte oppgaver de ikke hadde opplæring i, noe som bidrar til å indikere at teknikerne befant seg i en presset arbeidssituasjon.



Figur 38. Viser hvor mye teknikerne jobbet (angitt i prosent) i gjenåpningsperioden september-desember 2021.

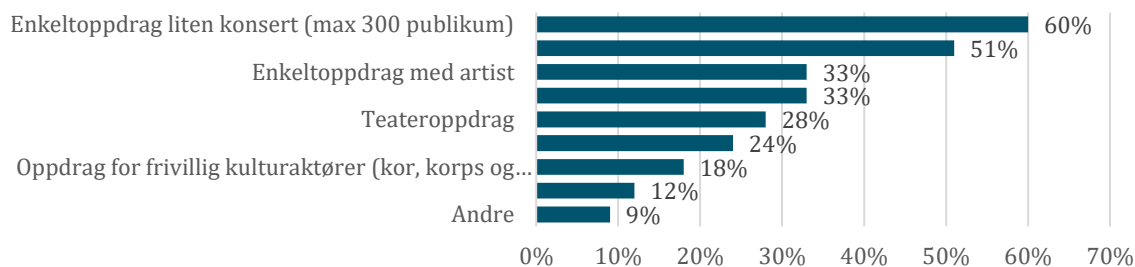
Svarene fra teknikerne viser også at de gjenværende teknikerne befant seg i en situasjon der de i større grad kunne velge de jobbene de selv syntes var mest interessante, betalte mest, eller som var til nytte for dem eller kulturlivet. Godt over halvparten av teknikerne (65 prosent), meldte at de hadde takket nei til ett eller flere oppdrag i perioden. I spørsmålet om hva slags oppdrag de takket nei til og hvilke oppdrag de valgte å prioritere, svarte rundt 70 prosent at de hadde avslått tilbud om enkeltoppdrag knyttet til små konserter med færre enn 300 i publikum, sammen med eventer, konferanser og enkeltoppdrag på store konserter med mer enn 300 i publikum. Færrest hadde valgt å avslå arbeid med festivaler (kun 10 prosent), noe som naturligvis kan ha sammenheng med at høsten ikke er en utpreget festivaltid (se figur 40).

En stor andel av teknikerne hadde også preferanser knyttet til hvilken oppdragsgiver de arbeider for. Typen oppdragsgiver vil, etter hva vi er blitt informert om gjennom intervjuene og de åpne tekstsvarene, ha betydning for inntekt. Derfor ble teknikerne spurt om hvilke oppdragsgivere de helst jobbet for. Som figur 41 viser, så kom private kulturaktører og offentlige institusjoner relativt likt ut. Mens en overvekt (32 prosent) sa at de foretrakk å jobbe for private kulturaktører (artister/teater, scene/festivaler/show m.m.), svarte noen færre (27 prosent) at de foretrakk å jobbe for offentlig institusjoner (offentlig finansiert teater, scener og kulturhus). 22 prosent av teknikerne meldte om at de foretrakk å jobbe for utleiefirmaene.

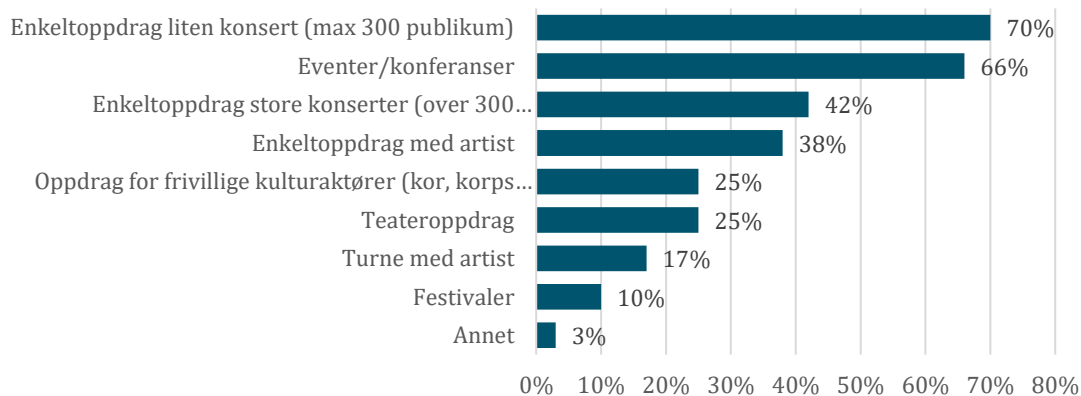
Motsatt ser vi av figur 41 at det er det frivillige kulturlivet sammen med næringslivet som var den oppdragsgiveren som framsto som taperen blant teknikerne. Kun en liten andel på 6 prosent trakk fram det frivillige kulturlivet som en arbeidsgiver de foretrakk å jobbe for, mens 4 prosent trakk fram næringslivet. Den lave oppslutningen om det frivillige kulturlivet må trolig ses i sammenheng med den langt dårligere betalingsevnen blant frivillige kulturaktører. Overraskende nok svarer teknikerne at også næringslivet betalte dårlig i gjenåpningsperioden, uten at vi vet noe mer om hva slags typer jobber teknikerne henviser til her.

Uavhengig av funnene ovenfor, så har oppdragsgivers betalingsevne betydning for teknikernes prioriteringer, så sant det ikke gjelder oppdrag som teknikerne gjerne vil gjøre og som grenser over i deres egne «fritidsinteresser». Som en tekniker sa om oppdragsgivers betalingsevne:

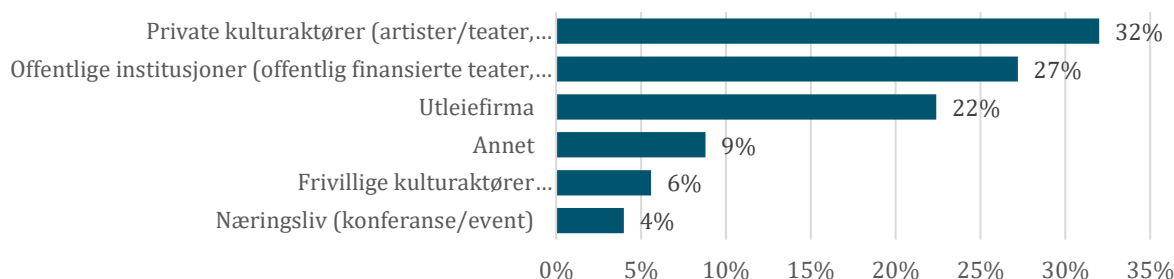
«Jobb er jobb, så det er ingen prioritering. Hvis dem ikke kan betale meg sats, så tar jeg det ikke (oppdraget). Jeg leste en diskusjon om det som sa at du ikke skal drite der du skal spise. Vi er ikke så mange igjen i det geografiske området som jeg jobber, så dersom noen tar mindre betalt, så går det utover de andre i området» (Intervju tekniker).



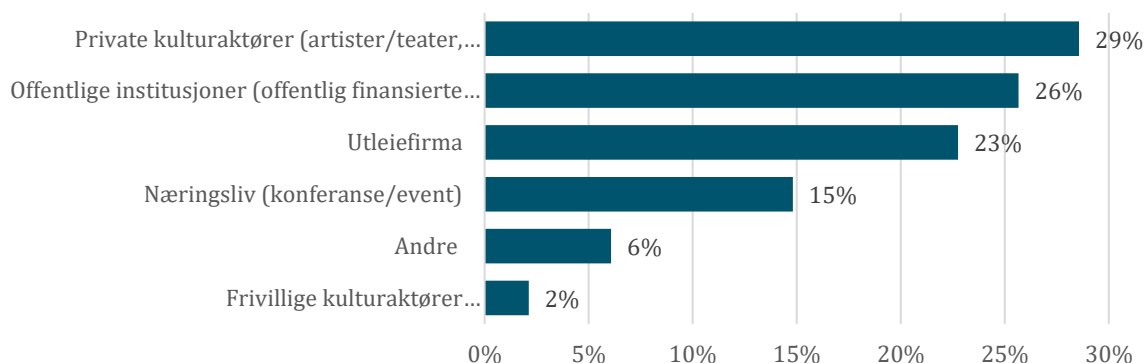
Figur 39. Hva slags typer jobber hadde du mest av i gjenåpningsperioden september-desember 2021? (Flere svar mulig).



Figur 40. Hva slags type oppdrag måtte du takke nei til i gjenåpningsperioden september-desember 2021? (Flere svar mulig).



Figur 41. Hvilken arbeidsgiver foretrekker teknikerne å jobbe for (N = 125).



Figur 42. Hvilke oppdragsgivere som betalte mest for teknikernes tjenester i gjenåpningsperioden september-desember 2021 (N = 360).

I en krevende pandemisituasjon med vedvarende lave inntekter ser vi at teknikerne trekker fram de mest betalingsdyktige oppdragsgivere som de mest attraktive i gjenåpningsperioden (se figur 42). Ifølge teknikerne gjaldt dette private kulturaktører, offentlig institusjoner og utleiefirmaer. Selv om tendensen er tydelig, og at teknikerne foretrekker å jobbe for de aktørene som betaler mest, tar vi høyde for at bildet kan være mer komplekst. Valgene kan også handle om organisasjonsstørrelse, sikkerhet rundt betaling, bedre arbeidsvilkår, bedre arbeidstid, eller hva teknikerne anser som mer interessante oppgaver.

I spørreundersøkelsen er det som figur 41 og 42 viser, et sammenfallende mønster mellom hvilke arbeidsgivere teknikerne ønsker å jobbe for og oppdragsgivernes betalingsvilje. I tillegg til betalingsevne vil vi imidlertid bemerke at slike sammenfall også ha sammenheng med hvorvidt det er ordnede forhold der teknikerne skal jobbe. Store private og offentlig kulturaktører samt profesjonelle utleiefirmaer har gjerne faste ordninger sammenliknet med eventer og konferanser som er driftet av mindre aktører.

3.3.4 Tiltak for å beholde teknikere

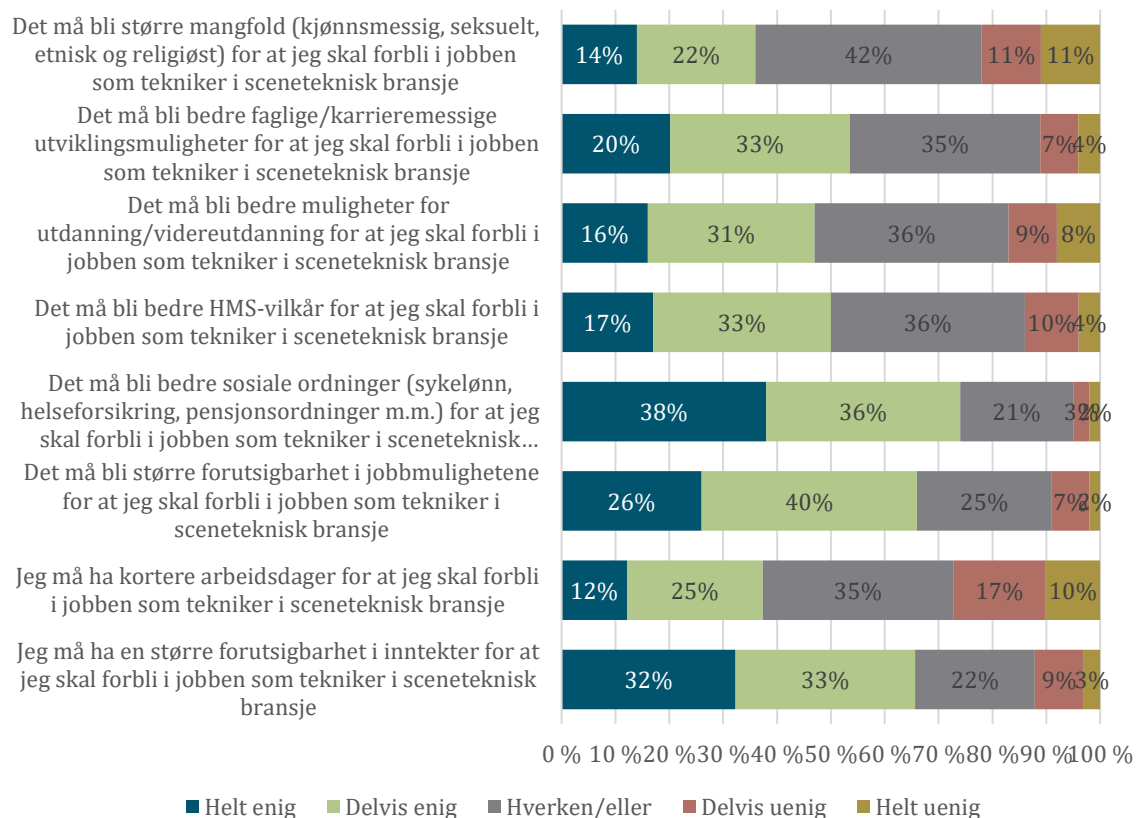
Som beskrevet er sceneteknisk bransje preget av et stort antall selvlærte tekniske arbeidere. Når bransjen er presset, slik som i tiden etter en pandemi med et potensielt stort arbeidstrykk på de

som står igjen, ønsket vi innsikt i hva teknikerne selv mente måtte til for å beholde de gjenværende teknikerne i bransjen. Teknikerne ble spurt om å ta stilling til en rekke påstander relatert til sceneteknisk bransje. Til sammen vurderte 357 teknikere hvor enig de var i de syv påstandene nedenfor (se figur 43).

Svarene viser at det som er viktigst for en stor andel teknikere, er å sikre bedre sosiale ordninger som sykkelønn, pensjon og helseforsikring. Tre av fire sier seg enig i at dette er forhold som er viktig å ta tak i. Over halvparten er også enig i at en større forutsigbarhet i inntektene er nødvendig for å ikke miste sceneteknisk kompetanse.²² Videre er det sentralt for teknikerne å få plass bedre utdanningsmuligheter og muligheter for videreutdanning. De aller fleste er enig i at dette er viktig for bransjen i sin helhet. Over halvparten svarer også at mer fokus på helse, miljø og sikkerhet er viktig for å hindre at teknikere slutter i sceneteknisk bransje. Dette handler blant annet om å minimere farlige situasjoner som kan oppstå i forbindelse med lange arbeidsdager, tunge løft og risikofylte oppgaver som skal utføres. Alt i alt handler det altså om å følge arbeidsmiljøloven.

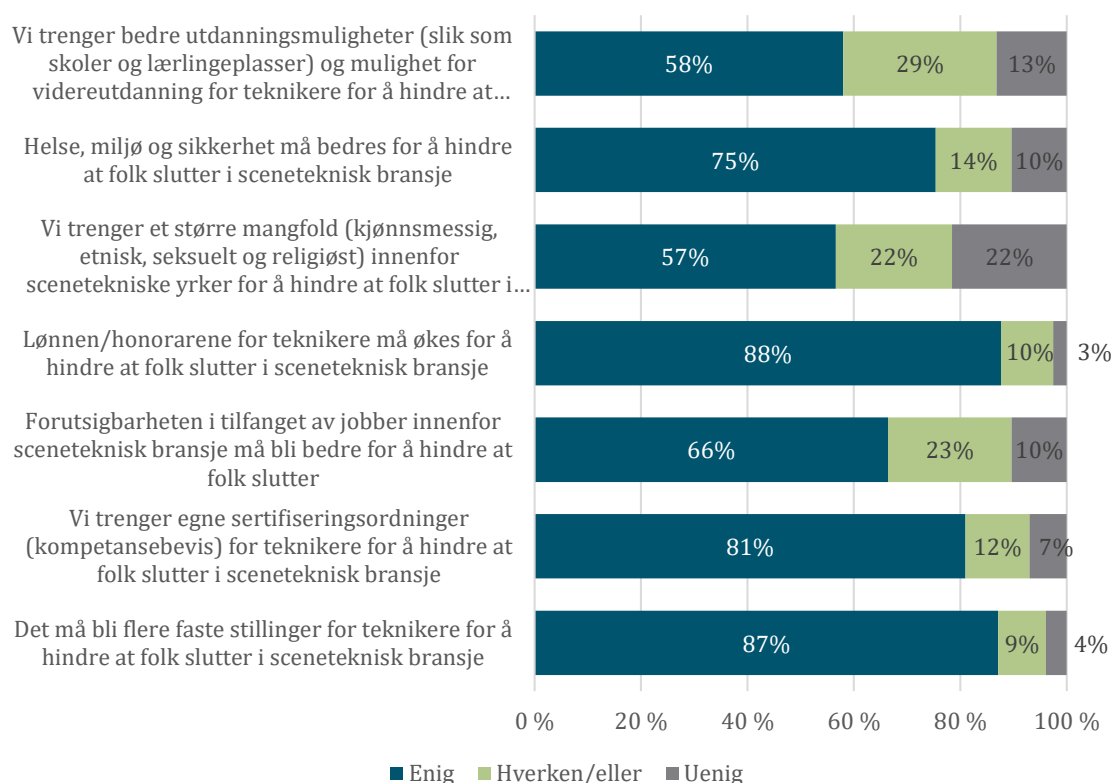
Godt over halvparten (56 prosent) trekker også fram at det er behov for et større mangfold i bransjen. Manglende mangfold kan relateres til rekrutteringsstrategien til teknikere, arrangører og utleiefirmaer som alle oppgir at rekruttering foregår gjennom egne nettverk. De samme aktørene presiserer også at de stort sett «kjenner alle i bransjen». Dette kan både være et hinder ved rekruttering og gjøre det vanskeligere å beholde folk.

²² Et behov for bedre sosiale ordninger kjenner vi igjen fra kunstfeltet hvor kunstnere, artister, osv. ser et inntektsbortfall på årlig basis (Heian et al., 2012; Kleppe & Askvik, 2021; Mangset et al., 2018).



Figur 43. Scenetekniske arbeiderene ble spurt om i hvilken grad de var enig i følgende påstander for at de skulle forbli i yrket som tekniker i sceneteknisk bransje (N = 357). Alternativt: Hva mener scenetekniske arbeidere skal til for at de personlig skal bli i yrket.

Bedre karrieremuligheter havner derimot langt nede på prioriteringslista. Uavhengig av kjønn svarer bare en av fem at bedre karrieremuligheter er viktig for å bli værende som tekniker i sceneteknisk bransje. På spørsmål knyttet til utdannings- og karrieremuligheter for teknikere utdyper en tekniker dette ved å fortelle at: «I Norge mangler det utdanning på lilyd tekniker. Alle skolene fokuserer på studio og det er noe helt annet» (intervju, tekniker). Det finnes utdanning innen lydteknikk, men for en live-tekniker kreves andre kvalifikasjoner enn studioteknikere. Disse må forholde seg til nye lokaliteter fra jobb til jobb, og ofte er det begrenset med tid og utstyr for å få ting til å fungere optimalt. Figur 44 viser teknikernes holdninger til ulike påstander om hva som skal til for at de forblir i yrket som tekniker i sceneteknisk bransje.



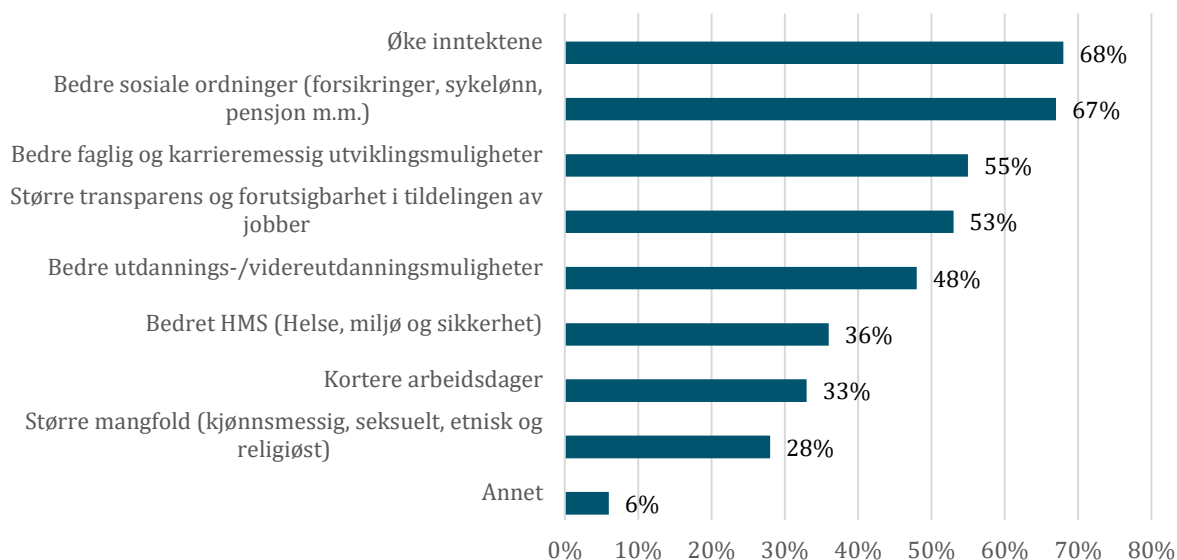
Figur 44. Hva mener scenetekniske arbeidere skal til for å holde på arbeidsstokken generelt (N = 357).

Vi ser heller ingen store forskjeller i holdninger mellom de ulike typene teknikerne. Unntaket er sceneteknikere/riggere, som viser seg å være den gruppen hvor den største andelen er helt enig i at bedre utdanningsmuligheter må på plass for å beholde teknikerne. Dessuten er flertallet av sceneteknikere/riggere enig i at de trenger bedre HMS-vilkår på jobben. Sceneteknikere/riggere har en fysisk krevende og tidvis risikofylt jobb med installasjon av utstyr for underholdning. Det er med andre ord her at også hensynet til HMS er mest prekært.

3.3.5 Tiltak for å rekruttere nye teknikere

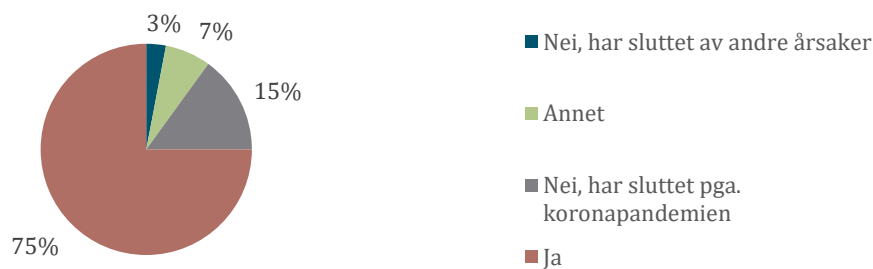
Hva mener teknikerne er nødvendig for å rekruttere flere til sceneteknisk bransje? Tidligere i kapittelet så vi at teknikernes inntekter har sunket i perioden 2019 til 2021 (se figur 35, 36 og 37). Mange teknikere tjener under 200 000 kroner i året, mens en relativt stor andel tjente rundt 400 000-600 000 kroner i året. Dessuten så vi at andelen som tjente under 200 000 kroner, økte i perioden mellom 2019 og 2021. Tilsvarende var det også for inntektsgruppen 200 000–400 000 kroner. Derfor er det ikke uventet at godt over halvparten (68 prosent) av teknikerne trakk fram økte inntekter og styrking av sosiale rettigheter (67 prosent) gjennom forsikringer, sykelønn, pensjon og liknende som viktig for å få til rekruttering (se figur 45) Bedre faglige og karriere-messige utviklingsmuligheter er det tredje tiltaket som over halvparten av teknikerne mener vil bidra til å styrke rekrutteringen på sikt. Dette er dessuten et funn som blir bekreftet av informanter fra arrangør og utleiefirmaer. Ut over dette trekker vel halvparten fram større transparenss og

forutsigbarhet i tildelingen av jobber, samt bedre videreutdanningsmuligheter som sentralt for å gjøre yrket mer attraktivt, mens økt mangfold ikke vekker det store engasjementet.



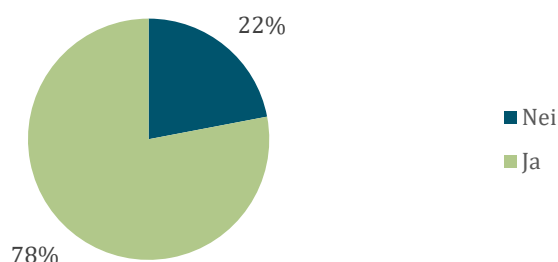
Figur 45. Hva skal til for å rekruttere nye teknikere til scenetekniske bransje? (Flere svar mulig)

Vi har ingen eksakte tall på hvor mange teknikere i sceneteknisk bransje som har sluttet gjennom koronapandemien. Blant de 432 teknikerne som svarte på vår spørreundersøkelse viser svarene at tre av fire har valgt å forbli i yrket som tekniker under koronapandemien, mens en av fire svarer at de har sluttet. Av disse oppgir flere (15 prosent) at de har sluttet på grunn av koronapandemien. Figur 46 nedenfor viser hvordan svarene fordeler seg.



Figur 46. Andelen som rapporterer om å jobbe som tekniker i dag (N=387).

Selv om det har vært urolig tider, svarer likevel hele 78 prosent at de ser for seg å bli værende i sceneteknisk bransje, mens 22 prosent vurderer å slutte (se figur 47). Dette indikerer at enkelte av de tre prosentene av teknikere i figur 46 som sier at de har sluttet som følge av koronapandemien, trolig ser for at seg at de kan komme tilbake til yrket som tekniker i sceneteknisk bransje.



Figur 47. Andelen som ønsker å bli værende som tekniker i sceneteknisk bransje (N=356).

3.3.6 Oppsummering av funn

I denne delen har vi studert teknikernes erfaringer under koronapandemien. Siden nedstengningen av samfunnet i mars 2020 og frem til 2021 har teknikerne opplevd en negativ inntektsutvikling. I 2021 var det flere teknikere som tjente under 200 000 kroner i året sammenliknet med normalåret 2019, samtidig er det en lavere andel teknikere som har en inntekt som overskrider 600 000 kroner i året. Tidligere forskning har vist at publikumsyrker har vært hardest rammet av pandemien. Dette gjelder særlig innenfor kultursektoren, hvor arrangementer har blitt avlyst eller satt på vent (Kleppe & Askvik, 2021). Vi kan trekke fire funn ut av analysene vi har gjennomført.

Et tydelig funn er et fall i inntektene for teknikerne, uavhengig av om de arbeider med lys, lyd, AV, eller rigg. Ved utgangen av 2021 var det færre som hadde en forventet årsinntekt på mer enn 600 000 kroner. Det har medført at flere enn tidligere har en årslønn som ligger under SSBs landsgjennomsnitt, utregnet til å være 635 040 kroner i 2021 (Pedersen, 2021). Variasjoner på fylkesnivå vil forekomme, men ifølge datamaterialet er det blitt flere med en årsinntekt på under 200 000 kroner. Selv om undersøkelsen viser at teknikerne har økt sine timepriser i gjenåpningsperioden, har de jobbet mindre enn en 100 prosent stilling over lengre tid.

Et annet analyseresultat er at teknikerne hadde tilgang til mange jobber under gjenåpningsperioden i september til desember. Teknikerne rapporterer om å ha jobbet på flest enkeltkonserter med mindre enn 300 i publikum. Godt over halvparten (60 prosent) av teknikerne hadde gjennomført slike jobber, mens halvparten hevdet de jobbet mest med konferanser og eventer. Oppdragssituasjonen var såpass god for teknikerne i gjenåpningsperioden at de avslo jobber på grunn av for stort arbeidspress (se figur 40). I den sammenheng ga teknikerne uttrykk for at de var minst villige til å arbeide for frivillige kulturaktører.

Et tredje funn er at teknikerne mener at det må legges mer vekt på å forbedre de sosiale ordningene og sikre stabilitet i yrket. Etter to år med smittevernsrestriksjoner og et ustabil arbeidsmarked ønsker teknikerne mer forutsigbarhet i arbeidet og bedre sosiale ordninger. Det handler i første omgang om mer forutsigbarhet knyttet til jobbmarkedet, men også om sosiale goder som pensjon osv. Bedre HMS for sceneteknikere var sentralt for vel halvparten av teknikerne.

Et fjerde funn er behov for en plan for å beholde og tiltrekke seg nye teknikere over tid. Teknikerne selv trekker frem bedre lønn som et insentiv for å forbli i yrket, samtidig som de mener at

de sosiale ordningene bør styrkes. Videre mener teknikerne at det er behov for flere utdanningsmuligheter knyttet til lys, lyd, AV, og sceneteknikk for å opprettholde et jevnt tilfang av teknikere. Per i dag henter arrangører og utleiefirmaer inn teknikere med ulik bakgrunn. Noen er kommet inn i yrket på bakgrunn av tidligere erfaring fra liknende arbeid, mens andre har enten en bransjespesifikk utdanning eller bakgrunn innen elektro.

Alt i alt viser det seg at mange teknikere har et ønske om å forbli i yrket også etter koronapandemien. Noen av de som oppgir å ha sluttet, ser derfor for seg muligheten for å komme tilbake. Totalt svarte fire av fem teknikere at de ser for seg å bli værende i yrket selv om de har vært gjennom en periode med restriksjoner og nedstengning som har hindret deres yrkesutøvelse (Figur 45). Som beskrevet ser vi at en stor andel av teknikerne har lang erfaring i bransjen, noe som kan være med på å forklare ønsket om å forbli i sceneteknisk bransje.

4. Virkninger av pandemien for sceneteknisk bransje

Basert på surveysvarene, observasjoner og intervjuene fra kapittel 3 går vi tettere på og analyserer hvilken betydning mangelen på teknisk personell har hatt for sceneteknisk bransje og for teknikerne. Kapittelet kan derfor betraktes som en oppsummering og utdypning av funnene fra forrige kapittel.

4.1.1 Frafall av teknikere

Resultatene fra spørreundersøkelsen og intervjuene viser at det har vært et markant frafall av teknikere i sceneteknisk bransje. Hvor stort dette frafallet har vært, er vanskeligere å tallfeste, siden vi ikke har data på hvor mange scenetekniske arbeidere som var virksomme i 2019 før pandemien brøt ut, og fordi vi ikke vet hvor mange av de gjenværende teknikerne vi har nådd gjennom spørreundersøkelsen. Vi er også avhengig av at folk definerer seg som teknikere i sceneteknisk bransje, og det er det slett ikke sikkert at alle gjør.

Funnene fra undersøkelsen viser imidlertid at det er en mangel på teknikere sett fra arrangørene og utleiefirmaenes side. Av utleiefirmaene hevdet 89 prosent at de kom til å mangle lydteknikere, 75 prosent mente de kom til å mangle lysteknikere, 89 prosent kom til å mangle riggere/scenearbeidere, mens 69 prosent sa de kom til å mangle AV-teknikere når de kom i en situasjon med full gjenåpning av samfunnet (se figur 28). Også blant arrangørene meldte over femti prosent om en mangel på teknikere innenfor lyd, lys og scene/rigging (se figur 10). I tillegg viste materialet at det råder stor usikkerhet innad blant arrangørene om de faktisk har nok teknikere til å avvikle alle sine planlagte arrangementer i tiden som kommer, særlig blant de private arrangørene.

Om vi ser utleiefirmaenes og arrangørenes behov og erfaringer i sammenheng, kan det imidlertid synes som om arrangørene ikke er så bekymret for situasjonen som de har grunn til å være. Figur 3 viste at 50 prosent av de teknikerne som arrangørene brukte, var leid inn fra utleiefirmaene, og at mange arrangører derfor er helt avhengig av utleiefirmaene for å dekke sitt behov for teknikere. Det betyr igjen at den markante teknikermangelen som utleiefirmaene melder om, vil ha stor innvirkning på arrangørene. Samtidig kan det virke som om arrangørene i sine svar ikke har tatt inn over seg helheten i denne situasjonen.

4.1.2 Sceneteknisk bransje har samlet seg

Et funn som viste seg i intervjumaterialet og i møteobservasjoner, er at sceneteknisk bransje i sterkere grad har samlet seg gjennom de to årene med pandemi. Mange utleiefirmaer som i utgangspunktet konkurrerer om jobber og er hverandres konkurrenter, har i større grad begynt å samarbeide. For noen startet samarbeidet alt i 2015 da bransjeforeningen for sceneteknisk produksjon (BFSP) ble etablert. Gjennom pandemien har imidlertid foreningen opplevd en vekst i

antallet medlemsbedrifter, med en økning fra 22 medlemsbedrifter før pandemien, til å i dag bestå av 38 bedrifter. Til sammen utgjør disse firmaene vel 85 % av omsetningen, ifølge leder av foreningen Marius Widerøe. Da nedstengningen var et faktum i mars 2020 valgte bransjeforeningen også å melde seg inn i *Virke*, nærings- og arbeidsgiverorganisasjonen som fungerer som et bindeledd mellom arbeidsgiverne og myndighetene. Slik sett synes pandemien å ha bidratt til at utleiefirmaene har knyttet seg sterkere til hverandre. Hege Strand, leder av Trondheim Lyd AS formulerte seg slik om dette i intervju:

Det har vært mye dritt med pandemien, men også mye positivt. Vi har samlet oss i løpet av pandemien. Våre ansatte meldte seg inn i Creo og har begynt å stille andre krav. Det har vært en vekker og selv om vi var i gang med mange prosesser før pandemien, så har pandemien bidratt til å få fortgang i prosessene (Intervju 07.03.2022).

Samtidig viser det seg at det ikke er alle typer teknikere som får ta del i dette samholdet. Firmaer som leier ut scenearbeidere/riggere og teknisk sceneutstyr, er ikke medlemmer av bransjeforeningen og holdes slikt sett utenfor det scenetekniske fellesskapet og samholdet som synes å ha blitt sterkere gjennom pandemien.

4.1.3 Inntektene til teknikerne har gått ned og prisene på sceneteknisk kompetanse har gått opp

Forrige kapittel viste at teknikerne har hatt et merkbart fall i inntekter gjennom de to siste årene med pandemi (se figur 37). Langt flere av dagens teknikere befinner seg i inntekstspennet under 200 000 kr og mellom 200 000 og 400 000 kr i 2021, enn det som var tilfelle i 2019. Mens fles-teparten av teknikerne lå mellom 400 000 og 600 000 kr i inntekt i 2019, så lå flest på en inntekt under 200 000 kr i 2021. Samtidig med inntektsfallet har imidlertid prisene på teknikere økt.

Det at prisene på sceneteknisk kompetanse har økt gjennom koronapandemien, er et funn som kommer fram både i spørreundersøkelsen, i intervjuer og møteobservasjoner. Som en representant for et mindre utleiefirma formulerte det under et møte for utleiefirmaer: «Da samfunnet åpnet, satte vi opp prisene og fjernet alle rabatter for å unngå å ende opp med å gjøre for mye. Vet at det ble et par todagers arrangementer som ikke ble gjennomført på grunn av det, jeg tenker at det var riktigst å gjøre. Kunder har vist forståelse for det» (Referat fra møte). Denne typen uttalelser finner vi igjen også hos andre utleiefirmaer, arrangører og ikke minst blant teknikerne selv. Som en tekniker som har sitt virkefelt i Finnmark sa: «Prisen har gått opp på teknikere i løpet av koronapandemien. Det er positivt, fordi det har blitt bedre betalt å være teknikere. Oppdragsgivere har vært villig til å betale tariff. Det ligger rundt sats og er ikke noe høyere» (Intervju tekniker). Vedkommende fortsatte med å forklare at: «Inntektene har kanskje økt med 1000 til 2000 kroner per dag. Det er en personlig erfaring. Jeg har merket at det er større betalingsvilje. Man anser hvem som spør, vil jeg tro» (Intervju). I andre byer blir prisen på teknikere hevdet å ha økt med mellom 500 og 1000 kroner per dag (Intervju).

Det kan med andre ord virke som om teknikerne i større grad har valgt å følge tariffsatsene satt av kunstnerorganisasjonen Creo. På Creos nettsider oppfordres for eksempel en konserttekniker

til å kreve en minstesats på 4615 kr for en arbeidsdag inntil 10 timer.²³ Spørreundersøkelsen viste også at økte honorarer ble ansett som viktige virkemiddel både for å beholde og rekruttere teknikere til sceneteknisk bransje. Dette antyder at det er en stor bevissthet rundt viktigheten av å løfte fram teknikerne økonomisk, ved å følge minstesatser og ved å gi tillegg ved kvelds- og helgejobbing.

Prisoppgangen kan selvfølgelig også ses i sammenheng med et økt press på gjenværende teknikere, samtidig som det kan knyttes til det som kan synes som en økende grad av organisering blant teknikere. Fra å være en yrkesgruppe som i liten grad har stått opp for sine rettigheter, er det stemmer som hevder at teknikerne i økende grad har valgt å organisere seg gjennom pandemien (intervjuer). Dessverre finnes det ikke sammenliknbare tall fra kunstnerorganisasjonen Creo for medlemsvekst i perioden 2019-2021.²⁴ Creo kan imidlertid melde om at det siden februar 2020 er blitt etablert 7 nye arbeidsplassklubber for teknikere i Creo. I disse bedriftene er medlemsveksten stor, noe som betyr at Creos rolle i sceneteknisk sektor er sterkere enn den var før pandemien. Styrkingen må ses i lys av teknikernes behov for sikre sine rettigheter i en urolig tid og vanskelig oppdragsituasjon.

De tilsynelatende paradoksale funnene som viser at teknikerne har fått lavere inntekter samtidig som mange erfarer at teknikerne økte sine honorarer, må altså ses i sammenheng med at de fleste teknikerne kun fikk mulighet til å jobbe som tekniker en kort og intensiv periode gjennom høsten 2021. De hadde med andre ord ingen mulighet til å ta inn det inntektstapet som de opplevde gjennom den øvrige nedstengningen i 2021.

4.1.4 Utleiefirmaene legger om virksomheten

Et tredje funn er at et stort flertall av utleiefirmaene gir uttrykk for at de har måttet legge om virksomheten som følge av koronapandemien og den nye situasjonen etter gjenåpningen av samfunnet. Dette kom tydelig fram gjennom spørreundersøkelsen, og ble utdypet gjennom intervjuene. Å legge om virksomheten kunne bety flere ting, både økonomisk, driftsmessig og endringer i bruken av personale.

Et punkt er at firmaer har sett seg nødt til å ta seg bedre betalt for sine tjenester. En annet punkt som går igjen i intervjuene, er at noen firmaer har valgt å håndtere bestillinger og oppdrag på litt andre måter, ved for eksempel å takke nei til oppdrag som går på utleie av teknikere uten utstyr siden dette gir alt for lite inntekter, slik Hege Strand fortalte det:

Hotellene bruker oss ganske mye på fast basis, men når de nå trenger en tekniker uten utstyr, så er det mindre aktuelt for oss, da firmaet ikke tjener noe på dette. Teknikerne tjener sine penger, men ikke firmaet. De må kjøpe hele pakken av oss. Vi er nødt til å legge om firmaet. Vi har mye utstyr og mange kvadrat med lager osv. Vi er nødt til å begynne å prioritere hva vi gjør (Intervju Hege Strand).

²³ <https://creokultur.no/lonn-og-arbeidsvilkar/frilanssatser/>

²⁴ E-post-korrespondanse Stig Gunnar Ringen 15.02.2022

Omlegging kan også bety en prioritering av kundemassen og da gjerne en prioritering av de største kundene. Dette er nytt for en bransje som er vant til å være på servicesiden og stort sett takke ja til de oppdrag som kommer inn.

Til sist kan det å legge om virksomheten også bety at staben med ansatte brukes på nye måter. Dette kom til syne i intervju med Trondheim Lyd AS, der det kom fram at de vurderte muligheten for å differensiere arbeidsoppgavene knyttet til et oppdrag, for å spare på den tekniskkapasiteten. Det vil si at de vurderte å la lagerarbeidere og riggere lempe og frakte utstyr til oppdrag, og heller begrense teknikerne sin jobb til det tekniske arbeidet på oppdragsstedet. Tidligere har det vært vanlig at teknikerne har gjort hele denne jobben selv.

4.1.5 Endring i arrangementsstrukturen?

I forkant av kartleggingen forelå det en sterk antakelse om at mangelen på teknikere også ville bety at noen typer arrangement og dermed også publikumsgrupper ville bli mer skadelidende enn andre. Undersøkelsen har vist at det ikke er så lett å tegne et entydig bilde av hvordan tekniskermangelen har slått ut. I stedet tegner det seg ulike bilder ut ifra hvilken posisjon den enkelte har, og dermed også hvilke kulturaktører som kommer til å få mest problemer med å skaffe sceneteknisk kompetanse i tiden framover.

Ifølge teknikerne selv og deres svar i spørreundersøkelsen, er det *frivillige kulturlivet* og *næringslivet* taperne blant oppdragsgiverne. Figur 41 viste at kun en liten andel av teknikerne (6 prosent) trakk fram det frivillige kulturlivet som en arbeidsgiver de foretrakk å jobbe for, mens enda færre trakk fram næringslivet (kun 4 prosent). Teknikernes nedprioritering av næringslivet må trolig ses i sammenheng med mangelen på prestisje og engasjement som ligger i disse jobbene. Den lave interessen for å ta jobber for næringslivet ses i sammenheng med at teknikerne helst rekrutteres fra kulturlivet og helst vil jobbe innenfor dette segmentet. Næringslivet forbindes gjerne med rigging av konferanser og event, som altså ikke har like høy status blant mange teknikere. Dette er med andre ord jobber som få teknikere finner interessante, men som oppfattes som nødvendig for inntjening. I en presset situasjon der teknikerne i større grad kan velge mellom hvilke jobber de takker ja til, vil de også nedprioritere næringslivet framfor andre og mer interessante oppdrag. Den lave oppslutningen om det frivillige kulturlivet må ses i sammenheng med den langt dårligere betalingsevnen som finnes innenfor det frivillige kulturlivet, og etter at mange teknikere har økt sine honorarer, vil det trolig bli enda vanskeligere for den frivillige delen av kulturlivet å nå opp i konkurransen om teknikerne.

For utleiefirmaenes ståsted var imidlertid situasjonen motsatt. Her var *næringslivet* vinneren blant oppdragsgiverne. I spørreundersøkelsen svarte tre av fire utleiefirmaer at de prioriterte næringslivet i gjenåpningsperioden høsten 2021. Deretter fulgte private kulturaktører og etter det igjen: offentlige institusjoner. Også i intervjuene ble denne tendensen bekreftet, hvor det blant annet ble hevdet at det er kultursektoren som kommer til å lide av tekniskermangelen framover.

I svarene som kom inn fra arrangørene, var det langt vanskeligere å tyde hvilke arrangement som ville bli prioritert. Som vist hadde de offentlig eide arrangørene avlyst flest teater/scene og revy/standup-show i gjenåpningsperioden, mens de avlyste færrest konserter. Blant de privateide arrangørene virker det derimot å være konsertene som det hadde gått hardest utover.

5. Tiltak

I denne siste delen vil vi samle trådene fra de forrige kapitlene og utlede noen forslag til tiltak for å a) beholde den scenetekniske kompetansen som alt finnes, b) rekruttere og øke kompetansen på sceneteknisk arbeid, og til sist c) foreslå tiltak for å øke kjønnsbalansen og mangfoldet innenfor sceneteknisk arbeid og dermed også d) øke attraktiviteten til scenetekniske yrker. Forslagene til tiltak vil forholde seg til følgende punkter:

- Utdanning, kompetanseheving og sertifisering av kunnskap:
- Rekruttering
- Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø (HMS, forsikringer, stillingsutlysninger)
- Attraktivitet og mangfold

5.1.1 Tiltak for å *beholde* teknikere i sceneteknisk bransje

Som kartleggingen har vist, har teknikere forlatt sceneteknisk bransje gjennom de to siste årene med koronapandemi som følge av den usikre situasjonen som hele den norske scenetekniske bransjen har stått i. Svarene i undersøkelsen viser likevel at mange teknikere også har forblitt i yrket, til tross for nærmest jobbtørke i ett og et halvt år.

I spørreundersøkelsen spurte vi teknikere og utleiefirmaer om hvilke faktorer de mente var viktig for å fortsatt beholde teknikerne som finnes, og hindre et ytterligere frafall. Oppsummert ble følgende tiltak trukket fram for å beholde teknikere i sceneteknisk bransje:

- Økt lønn
- Forutsigbarhet i jobbmuligheter
- Sertifisering av kompetanse
- Bedre sosiale ordninger
- Flere faste ansettelse
- Større grad av utlysning av jobber

Blant begge grupper ble lønn og forutsigbarhet i lønnsinntekter og jobbmuligheter trukket fram som viktige faktorer for at teknikere skal forbli i bransjen. Ønsket om forutsigbarhet må ses i forhold til pandemien og den enorme usikkerheten som har rådet i yrkesgruppen gjennom lang tid. Fortsatt råder uforutsigbarhet og usikkerhet om kulturlivet og hvordan dette vil bli rammet ved fremtidige smittebølger. Usikkerheten kan ses i lys av teknikernes ansettelsessituasjon, hvor vel halvparten av teknikerne i undersøkelsen jobber som selvstendig næringsdrivende (se figur 3). Det betyr at mange har en løs tilknytning til oppdragsgiver, og dermed står i en usikker oppdragsituasjon.

Funnene i rapporten viser videre at oppmerksomheten knyttet til teknikernes lønn og arbeidssituasjon ikke bare handler om pandemisituasjonen, men om også at bransjen lenge har vært preget av lave honorarer, uorganisert arbeidskraft og arbeidstid langt utover det som er lovlig. Dette er forhold ved yrket som har fått større oppmerksomhet gjennom pandemitiden for å sikre de teknikerne som står igjen. Sentrale stemmer i utleiebransjen peker derfor på at teknikerne må

kreve mer for å sikre yrket: organisere seg og følge gjeldende tariffsatser ved fastsettelse av honorarer. En annen strategi er å faktisk ansette flere teknikere i den faste staben til utleie- og riggerfirmaene, for å sikre at arbeidsmiljøloven blir overholdt og samtidig bidra til å gi teknikerne en tryggere oppdragssituasjon.

Ut over dette løfter både teknikerne og utleiefirmaene fram forhold knyttet til utdanning og sertifisering av kompetanse, samt bedre sosiale ordninger som innsatsområder for å få teknikere til å bli i bransjen. Som beskrevet er sceneteknisk bransje lite formalisert i henhold til kompetanse og kompetansekrav. Teknikerne tar sin utdanning gjennom langvarig praksis i bransjen, og gjennom kurs i ulike typer teknisk utstyr.

Den scenetekniske bransjen er også beskrevet som en bransje basert på tillitt og rykte. Dette gjør at den enkelte tekniker til en stor grad er sin egen lykkes smed, og må stole på at bekjentskaper gir tilgang på det nødvendige tilfanget av jobber. For å beholde teknikere i sceneteknisk bransje vil en større grad av transparens og utlysning av stillinger/jobber kunne bidra til å myke opp det ryktebaserte systemet, føre til en større åpenhet og kunne fange opp flere teknikere som ønsker å forbli i bransjen.

Som beskrevet kreves det mange års praktisk erfaring for å bli en habil tekniker. For å få den nødvendige erfaringen er det også nødvendig å få tillit og komme til jobber. Disse mekanismene kan bidra til å forklare ønsket fra teknikerne om utdanningsløp/videreutdanning og ordninger som sertifiserer kompetanse for å få teknikere til å bli i bransjen. Sertifiseringer og kompetansebevis vil kunne virke sosialt utjevne på det ryktebaserte systemet, samtidig som sertifiseringer og kompetansebevis nødvendigvis vil være viktige i forhandlinger om honorarer/lønn.

Blant utleiefirmaene observerte vi også at de kompetansehevende tiltakene som firmaene iverksatte underveis under pandemien, dels handlet om å ivareta sine ansatte og gi dem en mulighet til å holde eksisterende kunnskap «varm» i en periode uten arbeid, men også til at de kunne oppgradere og øke sin kunnskap. Utleiefirmaene ivaretar imidlertid kun de teknikere de selv har ansatt, slik at denne typen beholde-strategier ikke når lenger ut enn deres egne ansatte.

5.1.2 Tiltak for å rekruttere teknikere til sceneteknisk bransje.

Det store frafall av teknikere aktualiserer også et stort behov for å rekruttere nye folk til sceneteknisk bransje. Blant både arrangører og utleiefirmaer har studentarrangører, kor og tilsvarende frivillige ungdoms-, konsert- og festivalaktiviteter tjent som rekrutteringsarenaer inn i teknikeryrket. I tillegg viser det seg at scenearbeider/-riggerfirmaene har tjent som rekrutteringssteder for utleiefirmaene – som har hentet folk over til sine firmaer. Situasjonen de to siste årene er imidlertid at dette er arenaer som har vært lukket ned. Dermed har det som kan karakteriseres som et «naturlig tilsig» av interesserte teknikere stoppet opp.

I spørreundersøkelsen spurte vi teknikere og utleiefirmaer om hvilke faktorer som er viktig for å rekruttere nye teknikere til bransjen. Teknikerne selv og utleiefirmaene peker på mange av de samme punktene som de gjorde for å beholde teknikerne i bransjen. Teknikerne trakk fram økte inntekter, bedre sosiale ordninger, bedre faglige og karrieremessige utviklingsmuligheter, større transparens i tildelingen av jobber og bedre utdannings-/videreutdanningsmuligheter (se figur 31 og 45). Utleiefirmaene på sin side vektla også økte lønninger og bedre sosiale ordninger. I tillegg trakk de fram bedre opplæringsmuligheter og større transparens i tildeling av jobber.

Rekkefølgen i prioriteringene hos de to gruppene viser at det er en omforent forståelse av hva som skal til for å trekke nye folk til bransjen. Økt lønn og inntekt trekkes fram som viktigste virkemiddel, tett fulgt av bedre sosiale ordninger gjennom forsikringer, sykkelønnsordninger og pensjon. Oppmerksomheten som blir rettet mot økte inntekter/lønninger, må ses i sammenheng med arbeidssituasjonen for teknikere, som jevnt over er blitt beskrevet som en underbetalt yrkesgruppe.

I løpet av pandemien ble det som nevnt i kapittel 3 også iverksatt tiltak via Kulturrom i forbindelse med Restart-prosjektet. Her ble det igangsatt 35 prosjekt, som til en stor grad har vendt seg utover og igangsatt kurs og rekruttert inn folk som er interessert i å lære seg å jobbe med lyd, lys eller AV. Fortsatt er det uvisst om disse kursene vil bidra til å fylle det gapet av manglende kompetanse de ulike aktørene melder om, siden det er et langvarig arbeid å skulle utdanne en tekniker. Her trengs det initiativ og ordninger som hjelper til med å skape den nødvendige kontinuiteten. Som nevnt tidligere i rapporten: Rekruttering er ikke så vanskelig: utfordringen er å beholde folk (intervju arrangør). For å få til den nødvendige kontinuiteten hører både utdanningsordninger, lærlingeordninger og ulike former for mentorordninger. Nedenfor følger en kortfattet liste over tiltak som vil bidra til å rekruttere teknikere til sceneteknisk bransje.

- **Utdanningsordninger**

Her kan en tenke seg yrkesfaglige utdanninger på videregående skole som kvalifiserer til arbeid i sceneteknisk bransje. Også mer spesifiserte og høyere utdannelse på høyskolenivå som bidrar til å dekke opp event-markedet, vil kunne være en sentral strategi for å rekruttere til yrket.

Eksempel på utdanning som teater, event- og AV-tekniker finnes i Danmark ved NEXT utdanning København.²⁵ Ved Fagskolen i Oslo jobbes det også med å få godkjent en utdanning for sceneteknisk produksjon. Studieprogrammet er rettet mot utdanning av lydteknikere, lysteknikere, AV-teknikk og sceneteknikere/riggere. Planlagt oppstart er høsten 2023 med en varighet på 1,5 år (90 studiepoeng), og med en pilot høsten 2022. Sistnevnte utdanning er både tenkt for de med noe fartstid i bransjen som ønsker å formalisere sin kompetanse og for de som ikke har jobbet i sceneteknisk bransje tidligere.²⁶

- **Lærlingeordninger**

Det ligger et stort potensial i å etablere lærlingeordninger som vil hjelpe unge mennesker som ønsker seg inn i bransjen, og som støtter sceneteknisk bransje i opplæringsarbeidet. Det vil si at det må legges økonomisk og praktisk til rette for lærlingeplasser på steder hvor det finnes kompetanse og et miljø for teknikere.

Så lenge det ikke finnes yrkesfaglige løp innen videregående skole som kvalifiserer til lærlingeordninger, må bransjen tenke alternativt og forsøke å rekruttere fra andre yrkesfag. En offentlig stimulering av lærlingeplasser hos arrangører og i utleiefirmaer der det offentlige er villig til å ta en del av de kostnadene det utgjør å ha lærlinger, vil derfor kunne være en effektiv strategi for å rekruttere teknikere. Og siden det ikke finnes noen formelle yrkesfaglige løp som teknikerne kan rekrutteres fra, må bransjen selv tenke al-

²⁵ <https://nextkbh.dk/eud/medier-it/teater-event-og-av-tekniker>

²⁶ Informasjonsbrosjyre fra Fagskolen i Oslo.

ternativt og søke seg mot linjer som eksempelvis elektrofag, elektroingeniører og dataingeniører. Den interne opplæring av bransjen selv er per i dag den viktigste veien inn i yrket.

For at sceneteknisk bransje skal nå fram til elever/unge mennesker som kunne være interessert i å jobbe som teknikere, krever dette også et informasjonsarbeid. Bransjen bør derfor vurdere et tettere samarbeid ovenfor *opplæringskontorene*. Opplæringskontorene er bindeleddet mellom videregående skole og yrkeslivet, og skal bidra til at elever får lærlingeplasser. Det ligger et stort og ubrukt potensial i å bruke opplæringskontorene i formidlings- og rekrutteringsarbeid for å skaffe flere teknikere.

- **Praksisplasser**

Et alternativ for å rekruttere inn i yrket: at utleiefirmaer og arrangører etablerer kontakt med Nav og i samarbeid med Nav gjennomføre opplæringstiltak og tilrettelegger for praksisplasser.

- **Mentorordninger**

Som nevnt kreves det kontinuitet og langvarig praksis for å kunne virke som teknikere i ulike typer arrangement. Mentorordninger, der etablerte og erfarne teknikere jobber sammen med og veileder mer uerfarne teknikere, vil kunne bidra til å beholde teknikere som alt er interessert og som kan «litt» og «en del», men som trenger mer erfaring. Slike ordninger er imidlertid krevende og vil kreve økonomisk tilskudd for at arrangører og kanskje særlig utleiefirmaer skal ha mulighet til å påta seg slike oppgaver.

- **Stipendordninger**

For å stimulere til interesse for å lære seg teknikerfaget og motivere unge mennesker som ønsker å utvikle egen tekniske kompetanse (etter-/videreutdanningstiltak), vil ulike former for stipendordninger kunne være en virkningsfull strategi. Slike ordninger vil også bidra til å synliggjøre «tekniker-faget».

- **Workshops**

Etablere workshops av ulik varighet der utleiefirmaer og arrangører går sammen om workshops for å lære opp nye folk.

5.1.3 Tiltak for å øke mangfoldet innenfor sceneteknisk bransje

I løpet av de to siste tiårene har det pågått et kulturpolitisk arbeidet med å øke mangfoldet innenfor kunst- og kulturlivet. Slike målsetninger finnes blant annet i regjeringens kulturpolitikk. Meld. St. 8 (2018-2019) *Kulturens kraft. Kulturpolitikk for framtida* tar for seg hvilken rolle og funksjon kulturen skal ha i samfunnsbyggingen sett ut ifra mer overordnede utviklingstrekk, hvor et av meldingens to satsingsområder er å øke mangfoldet og representasjonen av den flerkulturelle befolkningen i kunst- og kulturlivet. Kulturmeldingen *Kultur, inkludering og deltaking* formulerte dette eksplisitt i sitt mål: «Ein inkluderande kultursektor er ein sektor der alle har like moglegheiter til deltaking og til å utvikle sine skapande ressursar, uavhengig av faktorar som sosioøkonomisk-, kulturell- eller religiøs bakgrunn eller funksjonsevne» (Meld. St. 10. 2011-2012. *Kultur, inkludering og deltaking*). Mangfold i form av likestilling finner også sin gjenklang i de politiske dokumentene, senest i Meld. St. 7 (2015-2016). *Likestilling i samfunnet*

sier det slik: «Det norske samfunnet er bygget på likestilling og likeverd mellom kvinner og menn. Kvinner og menn har de samme formelle rettigheter og plikter, og gode omsorgs- og velferdsordninger støtter opp under de formelle rettighetene) (Ibid:7).

Gjentatte ganger er teknikere innenfor sceneteknisk bransje beskrevet som en homogen gruppe, i hovedsak karakterisert ved å være hvite menn i tredveårene (Flemmen og Nordgård 2020). Det er et tilsvarende bilde som tegnes i denne spørreundersøkelsen. Det er også et slikt bilde som blir bekreftet i Bransjeforeningens egen promoteringsvideo for teknikeryrket foreningen publiserte for to år siden. Også her var det kun hvite menn i tredveårene som ble portrettert.

Spørreundersøkelsene viste at det var oppmerksomhet knyttet til mangfoldet i bransjen. Godt over halvparten (56 prosent) av teknikerne trakk fram at det er behov for et større mangfold i bransjen (se figur 43 og 44). Materialet viste også at formalisert utdanning samt det å innføre ordninger som bidrar til å sertifisere kompetanse, er virkningsfulle strategier for å etablere et mangfold i bransjen. Som nevnt fordeles store deler av jobbene gjennom bekjentskaper og rykte, og er med andre ord basert på kjennskap og vennskap i en mannsdominert bransje. Formalisering av kompetanse vil gjøre det vanskeligere for oppdragsgivere å eventuelt overse kvalifiserte teknikere. Formalisering av kompetanse vil med andre ord bidra til at flere kan komme til de samme jobbene

Nedenfor følger en kortfattet liste over tiltak som vil bidra til å øke det etniske, religiøse, kjønnsmessige og seksuelle mangfoldet blant teknikere til sceneteknisk bransje.

- I større grad ha en offentlig utlysning av jobber. Vektlegge mangfold i stillingsutlysningene.
- Vurdere nye arenaer for rekruttering, eksempelvis ungdomsklubber i bydeler med stor andel minoritetsbefolkning.
- Større bevissthet om mangfold når bransjen henvender seg/kommuniserer ut til et større publikum. Skal bransjen skape det mangfold som de tilsynelatende ønsker seg, må de også promotere mangfold i sin kommunikasjon ut til samfunnet, og eksempelvis inkludere etniske og religiøse minoriteter og kvinner og transseksuelle som utøvere av teknikeryrket.

6. Referanser

- Berge, O. og Kleppe, B. (2022). "How concert promoters think: five approaches to concert promotion in Norway". *Popular Music*. Cambridge University Press. In press.
- Kleppe, B., Berge, O. og Hjelmbrække, S. (2019). *Engasjement og arrangement. Ei bok om konserter og konsertarrangering*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Edwards, E. og Lien, S. (2014). Museums and the work of photographs. Edwards, E. og Lien, S. (red.), *Uncertain Images: Museums and the Work of Photographs* (s. 4–17). Surrey: Ashgate.
- Flemmen, Ø. N. (2020). *Knottekunst – en studie av norske live teknikere*. Masteroppgave, institutt for rytmisk musikk. Universitetet i Agder
- Flemmen, Ø. N. og Nordgård, D. (2020). *Rammer for opplevelse*. Fakultet for Kunst. Universitetet i Agder
- Christophersen, K.-A. (2013). *Introduksjon til statistisk analyse. Regresjonsbaserte metoder og anvendelser 1. opplag (1.utgave)*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Heian, M. T., Løyland, K., & Mangset, P. (2012). Stability and change. *Nordic Journal of Cultural Policy*, 46–76. <https://doi.org/10.18261/ISSN2000-8325-2012-01-04>
- Hellevik, O. (2015). Hva betyr respondentbortfallet i intervjuundersøkelser? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(02), 211–229. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-02-04>
- Hellevik, O. (2016). Extreme nonresponse and response bias. *Quality & Quantity*, 50(5), 1969–1991. <https://doi.org/10.1007/s11135-015-0246-5>
- Kleppe, B., & Askvik, T. (2021). *Kunstnerne og koronapandemien*. Arts Council Norway & Norwegian Film Institute. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/gjenoppbygging-av-kultursektoren-delrapport-desember-2021>
- Mangset, P., Heian, M. T., Kleppe, B., & Løyland, K. (2018). Why are artists getting poorer? About the reproduction of low income among artists. *International Journal of Cultural Policy*, 24(4), 539–558. <https://doi.org/10.1080/10286632.2016.1218860>
- Nordgård, D., & Flemmen, Ø. (2020). *Rammer for opplevelser* (s. 11). Kulturrom. <https://www.kulturrom.no/wp-content/uploads/2020/11/Kulturrom-Rapport-Oktober-2020-1.pdf>
- Pedersen, R. (2021, 8. februar). Alt om lønningene i Norge. *Smarte Penger*. <https://www.smartepenger.no/bank-og-kort/120-jobb/2892-lonningene-i-norge>.
- Meld. St. 8 (2018–2019) *Kulturens kraft. Kulturpolitikk for framtida*. Kulturdepartementet.
- Meld. St. 10 (2011–2012) *Kultur, inkludering og deltaking*. Kulturdepartementet
- Meld. St. 7 (2015–2016). *Likestilling i samfunnet*. <https://www.ballade.no/bransjen/hvor-snevert-rekrutterer-de-kreative-bransjene/>
- <https://www.itromso.no/meninger/2021/12/15/Takk-for-30-%C3%A5rs-beinhard-jobbing-24942487.ece>
- NRK nyheter 24.09.21
- <https://www.nrk.no/nordland/kulturlivet-er-blitt-rammet-hardt-av-pandemien--na-gir-en-av-nord-norges-storste-aktorer-seg-1.15770827>