

Promemorian *En särskild ersättningsmodell för utbildning för omställning och vidareutbildning för yrkesverksamma*

Inledning

Svensk Scenkonst har tagit del av rubricerad promemoria och får härmed anföra följande.

Svensk Scenkonst är bransch- och arbetsgivarorganisation för hela den professionella scenkonsten. Organisationen företräder cirka 260 verksamheter inom musik, dans, teater, opera och samtida cirkus. Bland medlemmarna finns landets scenkonst-institutioner samt privata scenkonstföretag och aktörer inom den fria professionella scenkonsten. Svensk Scenkonst verkar för att det ska finnas optimala förutsättningar att producera och sprida scenkonst av högsta kvalitet i hela Sverige.

Allmänna synpunkter

Svensk scenkonst välkomnar utredningen och tillstyrker i huvudsak utredningens förslag.

Inom scenkonstens område finns utmaningar med kompetensförsörjningen, främst inom de scenkonstspecifika tekniska yrkena. Detta bekräftas i exempelvis Svensk Scenkonsts undersökning *Plats kring scen - så kan kompetensförsörjningen till scenkonsten stärkas* (<https://www.svenskscenkonst.se/media/6391/plats-kring-scen-saa-kan-kompetensfoersoerjningen-till-scenkonsten-staerkas.pdf>).

Det finns behov av fler och nya utbildningar inom området, såväl korta utbildningar på yrkeshögskolenivå som kortare och längre utbildningar på universitets- och högskolenivå.

Svensk Scenkonst, Fackförbundet Scen & Film och Trygghetsrådet TRS har genomfört en förstudie, *Fler tekniker till scenkonsten* om hur kompetensförsörjningsfrågan inom de scenkonstspecifika tekniska yrkena kan lösas ur ett bredare perspektiv. Förstudien, som bekräftar branschens kompetensförsörjningssvårigheter och behovet av nya utbildningar, presenteras under hösten och skall ligga till grund för parternas fortsatta arbete.

Antalet arbetsgivare inom scenkonsten är förhållandevis få och rekryteringsbasen är liten. Scenkonstens arbetsmarknad präglas av en stor andel visstidsanställda, vilket är en utmaning i ett kompetensutvecklingsperspektiv. De scenkonstspecifika tekniska yrkena är specialiserade och har få, om än några, beröringspunkter till yrken inom andra delar av arbetsmarknaden.

Det finns i något högre utsträckning beröringspunkter med yrken i närliggande branscher. Dock är utbudet av kurser och utbildningar för kompetensutveckling och komplettering för att bredda kompetens över ett bredare fält är mycket begränsat.

Detta sammantaget skapar ett behov av branschanpassade, smalare utbildningar för såväl grundutbildning som i kompetensutveckling. Utbildningarna bör möjliggöra ett livslångt lärande och därigenom säkra scenkonstens kompetensförsörjningsbehov och medarbetarnas möjlighet att stanna och utvecklas i sitt yrke. Detta är en förutsättning för att branschen ska kunna fortsätta leverera varierad scenkonst med hög konstnärlig kvalitet i hela landet. Utbildningar för att bredda arbetstagarnas kompetens till närliggande branscher gör arbetstagarna mer anställningsbara och skulle gynna såväl scenkonsten som närliggande branscher.

Synpunkter på betänkandets förslag och innehåll

Avsnitt 1.2.1 Kompetensbehov och svårigheter att rekrytera

Svensk Scenkonst gör motsvarande analys inom scenkonsten vad gäller rekryteringsproblem främst inom det tekniska fältet och ser en förskjutning från mindre till mer kvalificerade och specialiserade kompetenskrav.

Avsnitt 1.2.2 Olika behov inom privat och offentlig sektor

Svensk Scenkonst vill framhålla att oavsett finansiering, organisationsform och huvudmannaskap är scenkonsten i många avseenden en del av den privata sektorn arbetsrättsligt bland annat genom kollektivavtalens konstruktion och arbetartagarparter.

Även i relation till utredningens område överensstämmer de behov som identifierats för privat sektor väl med scenkonstområdets.

Vikten av samverkan mellan arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer och utbildningssektorn för att säkerställa utbildningarnas relevans kan inte nog poängteras. Att snabbare än idag kunna realisera en smal, specialiserad utbildning är en nödvändighet för att kunna följa scenkonstens behov likt övrig arbetsmarknad.

Avsnitt 1.4.2 Matchningsproblem mellan utbildning och arbetsmarknadens behov

Utredningens beskrivning av matchningsproblem mellan utbildning och de efterfrågad kompetens gäller även för scenkonstområdet.

Svensk Scenkonst vill, även om det inte ligger i utredarens uppdrag, lyfta fram att även grundutbildning på högre nivå har de matchningsproblem som nämns i avsnittet. En del av det problemet kan härröra till att grundutbildningarna inte i tillräcklig utsträckning är både teoretiska och praktiska/tekniska.

En möjlighet att ställa krav på förkunskap i form av betygsnivå etc såsom föreslogs i SOU 2024:29 *Goda möjligheter till ökat välbefinnande* men i ett vidare perspektiv i form av arbetsprov, yrkeserfarenhet etc kan också vara en väg för att möjliggöra att en student efter fullgjord grundutbildning på universitet eller högskola faktiskt är anställningsbar.

Avsnitt 2.1.1 En ny ersättningsmodell ska vila på fyra övergripande principer

Svensk Scenkonst välkomnar att den föränderliga arbetsmarknadens behov ges stor vikt i utredarens förslag och tillstyrker de fyra principerna.

Avsnitt 2.5.3 Korta kurser på deltid utgör övergripande kriterier för den särskilda ersättningsmodellen

Utredaren föreslår en begränsning av studietakt och omfång för utbildningar i den nya ersättningsmodellen.

Begränsningen till maximalt 75 % av heltidsstudier för en kurs kommer för scenkonsten inte bara innebära att man inte kan utnyttja det allmänna omställningsstudiestödet utan även i övrigt försvåra eller rent av omöjliggöra studier i kompetensutvecklingsyfte under anställning.

Vanligt inom scenkonsten är att enskilda medarbetare i stor utsträckning är ensamma eller en av få med sin specifika kompetens och är inte sällan personligen knutna till pågående produktioner. Det innebär ur ett verksamhetsperspektiv att det kan vara

mycket svårt eller rent av omöjligt att frigöra en medarbetare på deltid men med rimlig framförhållning fullt möjligt att frigöra en medarbetare på heltid under en period.

Avsnitt 2.5.4 Lärosätena behöver motivera och dokumentera varför den särskilda ersättningsmodellen har använts

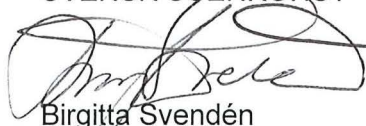
Svensk Scenkonst tillstyrker utredningens förslag att lärosätena ska motivera och dokumentera varför den särskilda ersättningsmodellen är applicerbar men vill att det skall finnas ett uttalat krav på arbetsmarknadens medverkan.

Den viktigaste grunden för den särskilda ersättningsmodellen är relevansen av utbildningen för arbetslivet. Lärosätenas motivering ska bygga på att utbildningens innehåll knyter an till arbetslivet på ett tydligt sätt. Det ska åstadkommas genom att utbildningen utvecklats i samverkan med näringsliv, arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer eller att behovet av utbildningen bekräftas av dessa.

Svensk Scenkonst vill i det sammanhanget framhålla att arbetsmarknadens parter även omfattar ett antal fristående arbetsgivarorganisationer som inte tillhör någon större huvudorganisation och att dessa måste inkluderas i detta sammanhang. Problembilden och behoven kan vara mer komplexa för dessa på de grunder som redogjorts för tidigare under rubriken Allmänna synpunkter, exempelvis på grund av en mindre arbetsmarknad och specialiserade yrken.

Svensk Scenkonsts kontaktperson i detta ärende är Ronald Hallgren
ronald.hallgren@svenskscenkonst.se, 0735-13 22 26.

SVENSK SCENKONST



Birgitta Svendén
Ordförande



Mikael Brännvall
VD