

Fler tekniker till scenkonsten

Förstudie

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1 Inledning | 4 |
| 1.1 Bakgrund..... | 4 |
| 1.2 Förstudiens syfte och mål | 4 |
| 1.3 Metod..... | 5 |
| 1.4 Definitioner och avgränsningar..... | 6 |
| 1.5 Projektgruppen och styrgruppens arbete..... | 8 |
| 2 Kartläggning och analys av yrkesgrupperna tekniker | 8 |
| 2.1 Vilka yrkesgrupper finns idag..... | 8 |
| 2.2 Kartläggning av yrkesgrupper..... | 9 |
| 2.3 Vilka yrkesgrupper och kompetenser kan behövas i framtiden | 12 |
| 2.4 Kompetensförsörjningsbehov på kort, medellång och lång sikt | 14 |
| 2.5 Kompetensåtgärder på kort, medellång och lång sikt | 17 |
| 3 Kartläggning och analys av drivkrafter | 19 |
| 3.1 Vad attraherar i yrket som tekniker vid scenkonsten | 19 |
| 3.2 Hur kan man attrahera fler tekniker till scenkonsten?..... | 21 |
| 4 Analys och kartläggning av utbildningssystem | 23 |
| 4.1 Behovet av regionala utbildningar | 24 |
| 4.2 Utbildningar och kompetensutveckling av andra aktörer..... | 25 |
| 4.3 Analys av utbildningssystem | 26 |
| 5 Kartläggning och analys av trender och omvärldskrav | 27 |
| 5.1 Hållbarhet och klimatanpassning | 28 |
| 5.2 Kompetensbrist och behov av kompetensutveckling | 28 |
| 5.3 Tillgänglighet och krav på att avhjälpa hinder..... | 28 |
| 5.4 Behov av utbildningssatsningar och breddad rekrytering | 29 |
| 5.5 Teknologisk utveckling, digitalisering och AI:s påverkan..... | 29 |
| 5.6 Krig och oro i omvärlden – konkurrens om offentliga medel..... | 31 |
| 6 Förslag på möjliga strategier och betydande aktörer | 31 |
| 6.1 Attrahera – Bygg framtidens kompetens tillsammans | 32 |
| 6.2 Rekrytera – Positionera scenkonsten som en teknisk och kreativ framtidsbransch .. | 32 |
| 6.3 Utveckla – Stärk och sammanfoga kompetensförsörjningen med det konstnärliga.. | 33 |
| 6.4 Behålla – Utveckla strukturer för livslång kompetensutveckling | 34 |
| 6.5 Aktörer som kan bidra till att förbättra kompetensförsörjningen..... | 34 |
| 7 Rekommendationer om nästa steg | 35 |
| 8 Sammanfattning | 37 |

Bilaga:

- 1. Intervjupersoner** (Ej tillgänglig för spridning)
- 2. Utbildningar för tekniker inom scenkonsten** (Tillgänglig vid förfrågan)
- 3. Källförteckning, rapporter och underlag** (Tillgänglig vid förfrågan)

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Hög rörlighet i branschen, snabb teknisk utveckling och behov av kontinuerlig kompetensutveckling har lett till att kompetensförsörjningen av tekniker inom scenkonsten är en strategisk fråga för branschens fortlevnad. Frågan är aktuell för scenkonsten i hela landet och kompetensförsörjningen behöver lösas på såväl kort som lång sikt. Yrket som tekniker vid scenkonsten är alltför okänt och fler behöver attraheras till branschen.

Under pandemiåren tappade scenkonsten kompetens i samband med att scenerna stängdes ned. Vissa tekniska yrkesgrupper sökte sig då utanför scenkonsten, en del omskolade sig, andra tog närliggande arbeten. Redan före pandemin 2020 fanns brist på tekniker vid scenkonsten och teknikerna återvände inte till branschen efter pandemin, vilket är en utmaning som bidragit till fortsatt brist på kompetenta och utbildade tekniker.

1.2 Förstudiens syfte och mål

Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen och film (parterna) önskar göra en förstudie som ska bidra till ökad förståelse för hur kompetensförsörjningen i alla dess delar, attrahera, rekrytera, utveckla och behålla, kan lösas på kort, medellång och lång sikt. Arbetet med förstudien startade med ett projektgruppsmöte torsdag 28 november 2024. Kartläggningen, intervjuer samt arbetet med förstudien genomfördes under våren 2025 med leverans av slutrapport i juni.

Förstudien innefattar kartläggning och analys av:

- yrkesgrupperna tekniker vid scenkonsten
- drivkrafter som bidrar till att attrahera fler tekniker till scenkonsten
- utbildningssystem som stödjer en god kompetensförsörjning
- omvärldskrav som kan komma att påverka yrkesgruppen tekniker

samt förslag på möjliga strategier och vilka aktörer som kan bidra till att förbättra kompetensförsörjning av tekniker. Slutligen ges rekommendationer till TRS och parterna om nästa steg.

Förutom förstudien har inom ramen för projektet Fler tekniker till scenkonsten även genomförts en avgränsad utbildningsinsats för anställda tekniker inom scenkonsten inom området mask och hår samt ljus.

1.3 Metod

I arbetet med att kartlägga och analysera branschens kompetensförsörjning har ett stort antal företrädare för scenkonsten samt utbildningsaktörer med flera intervjuats.

Initialt genomfördes intervjuer med parterna inom styr- och projektgrupperna. Projektgruppen bidrog med kontakter och personer att intervjua. Totalt intervjuades 47 personer. Intervjuerna skedde såväl fysiskt på plats som digitalt. Intervjupersonerna valdes utifrån scenkonstverksamhet, geografisk spridning, genus, partsrepresentation samt profession tekniker vid scenkonsten. En representant från Arbetsförmedlingen Kultur & Media har också ingått i intervjugruppen.

Utbildningsanordnare valdes ut och intervjuades utifrån perspektivet att få inspel från såväl högskola som yrkeshögskola, folkhögskola och andra utbildningsanordnare. De har bidragit med upplägg på utbildningar, tankar om kompetensförsörjning samt framtida kompetensbehov. Samtliga identifierade utbildningsanordnare, även utöver dem som intervjuades, har också bidragit med siffror över antagning och genomströmning vid utbildningarna.

Referensgruppsmöte

Utöver intervjuerna hölls ett referensgruppsmöte med utvalda deltagare som representerade olika delar och perspektiv som utbildningsanordnare, teknisk chef vid scenkonst samt Arbetsförmedlingen Kultur och Media. Syftet var att i grupp inhämta tankar och idéer för att förbättra branschens framtida kompetensförsörjning utifrån perspektiven attrahera, rekrytera, utveckla och behålla.

Undersökningar, rapporter och artiklar

För att få ytterligare perspektiv och kunskap har ett flertal undersökningar, rapporter och artiklar inom området kompetensförsörjning inom scenkonsten studerats. Dessa studier har använts främst vid kartläggning och analys av trender och omvärldskrav som kan komma att påverka utvecklingen av rollerna.

I bilaga 1 finns en förteckning över intervjupersoner och i bilaga 3 en källförteckning.

1.4 Definitioner och avgränsningar

Tidsperioderna kort, medellång och lång sikt

Förstudien Fler tekniker till scenkonsten ska belysa tidsperioderna kort, medellång och lång sikt. Vid förstudiens start definierades och sattes en gemensam bild av styr- och projektgruppen kring vad som avses med **begreppen kort, medellång och lång sikt**.

| | |
|------------|--------------------|
| Kort: | Närtid, 1-2 år |
| Medellång: | 3-5 år |
| Lång: | <5-10 år eller mer |

På kort sikt (1–2 år) handlar det om att möta de akuta behoven av kompetens och fylla luckor i bemanningen.

På medellång sikt (3–5 år) ligger fokus på att utveckla kompetens genom exempelvis utbildningar och samarbete mellan aktörer.

På lång sikt (10 år eller mer) tillkommer även ett visionärt perspektiv där man tar höjd för omvärldsförändringar som AI och annan ny teknik.

Attrahera, rekrytera, utveckla och behålla

Enligt direktiven till förstudien utgår strategier inte enbart från tidsperspektiven ovan, utan även från kriterierna attrahera, rekrytera, utveckla och behålla. Dessa återfinns i kapitel 6 om strategierna.

Definition av yrkesgrupperna tekniker inom scenkonsten

Projektgruppen har även övergripande definierat i inledningen av förstudien vilka som inbegrips i definitionen tekniker inom scenkonsten. Detta beskrivs mer ingående i kapitel 2. kartläggning och analys av yrkesgrupperna tekniker.

Avgränsning:

Förstudien omfattar inte yrket producent. Det omfattar inte heller yrkena för designers, som ljud-, ljus-, maskdesign med flera. Däremot är det flera tekniker vid scenkonsten som utför designarbeten.

Förstudien kartlägger utbildningar/utbildningsanordnare

De utbildningar och utbildningsanordnare som ingår är:

- Universitet och högskola
- Yrkeshögskola
- Folkhögskola, eftergymnasiala yrkesutbildningar

Även nedanstående utbildningar för yrkesverksamma beskrivs övergripande:

- Köpta utbildningar i Arbetsförmedlingens regi
- Utbildningar för yrkesverksamma tekniker vid scenkonsten arrangerade av Svensk scenkonsts egna medlemmar

Avgränsning utbildning:

Förstudien inkluderar inte utbildningar på gymnasienivå.

Förstudien inkluderar inte de utbildningar/kompetensutveckling som arbetsgivarna själva står för.

Förstudien inkluderar inte:

- andra målgrupper än tekniker inom scenkonsten
- internationella jämförelser
- historiska rapporter & studier som är gjorda innan pandemin

Den sammanställning som finns över utbildningar för tekniker inom scenkonsten visar ett snitt av samtliga examinerade från alla utbildningar. Det har räknats ut från de senaste åren och siffrorna anger därmed en uppskattning och inte exakta tal då det varierar hur många år en utbildning har genomförts etcetera. Sammanställningen finns för att ge en grov uppskattning av hur många personer som potentiellt skulle kunna börja arbeta som tekniker inom scenkonsten.

Förstudien innehåller inte en djuplodande analys av innehåll och upplägg av de utbildningar som finns idag för att bli tekniker inom scenkonsten, det skulle kräva ytterligare analys. Utbildningar och utbildningsanordnare beskrivs mer ingående i kapitel 4. kartläggning och analys av yrkesgrupperna tekniker.

Internationella jämförelser har inte inkluderats i den här rapporten. Det skulle dock kunna vara ytterligare ett sätt att få perspektiv till hur man ska lösa kompetensförsörjningen av tekniker vid scenkonsten.

1.5 Projektgruppen och styrgruppens arbete

Styrgruppen består av Camilla Brown, förbundsdirektör, Fackförbundet Scen och Film, Mikael Brännvall, VD, Svensk scenkonst och Annika Hamrin, uppdragsgivare/beställare, chef för utveckling och kvalitet, Trygghetsrådet TRS.

Projektgruppen består av Eleonor Fahlén, ombudsman, Fackförbundet Scen och Film, Ronald Hallgren, rådgivare/förhandlare, Svensk Scenkonst, Ann-Sofi Sjöberg, utredare, Sjöberg Improving Transitions AB och Ann-Louise Skoglund, projektledare, Trygghetsrådet TRS.

Kontinuerliga avstämningar

Projektgruppen har haft kontinuerliga avstämningar två gånger per månad samt två arbetsmöten varav ett för att diskutera och analysera slutsatser från referensgruppsmötet. Därutöver har projektledare och utredare haft kontinuerliga avstämningar och gemensamma överläggningar kring arbetet med förstudien.

2 Kartläggning och analys av yrkesgrupperna tekniker

Det finns ett stort antal titlar och definitioner för vem som är tekniker inom scenkonsten. I förstudien ingår att kartlägga och presentera dessa yrkesgrupper och yrkesdefinitioner. Den övergripande definitionen av vem som är tekniker inom scenkonsten är att dessa är knutna till föreställningarna eller produktionsprocessen och att yrkesrollerna är avgörande för produktioner inom scenkonst.

2.1 Vilka yrkesgrupper finns idag

Yrkesgrupperna delas in i föreställningsbunden teknik och tillverkningsteknik, förproduktion och tillverkningsteknik.

Av de yrkestitlar som beskrivs är vissa av dem olika benämningar för samma yrkesroll eller en närliggande yrkesroll. Totalt finns cirka 60 titlar som beskrivs nedan i en yrkeskarta för **föreställningsbunden teknik** uppdelad i chefer och ledare, ljud och video, ljus, scen, rekvisita, kostym och mask. Flera yrkesgrupper utför dock både tillverkningstekniskt och föreställningstekniskt arbete men de har grupperats på ett ställe i förstudien.

Yrkeskartan för **tillverkningsteknik** och **förproduktion** är indelad i chefer och ledare, kostym, mask och peruk, dekor och övriga yrkesroller. Inom förproduktion och tillverkningsteknik ingår yrkesroller inom systemteknik, AI, elektronik med flera.

2.2 Kartläggning av yrkesgrupper

Föreställningsbunden teknik

Chefer och ledare

- Föreställningsteknisk chef
- Scenchef/scenmästare
- Arbetsledare/gruppchef
- Tekniska produktionsledare
- Tekniska produktionssamordnare/Tekniska samordnare
- Inspicient

Ljud och video

- Ljudtekniker
- B-ljudtekniker
- Bildproducent
- Videoproducent
- Videotekniker
- Multi-/kombotekniker

Ljus

- Ljustekniker
- Ljusbordsoperatör
- Belysningstekniker
- Belysningsmästare/Ljusmästare
- Systemansvarig ljus
- Servicetekniker ljus
- Multi-/kombotekniker

Scen

- Scenchef/Scenmästare/Biträdande scenmästare
- Scentekniker med olika inriktning såsom, attribut & maskinoperatör
- Pjäsansvarig tekniker
- Teatertekniker – med ansvar för rekvisita, scen, ljus, ljud & bild
- Maskintekniker
- Maskinoperatör
- Multi-/kombotekniker

Rekvisita

- Teatertekniker rekvisita
- Rekvisitamästare
- Produktionsassistenter scen & rekvisita

Kostym

- Kostymtekniker
- Påklädare

Mask

- Maskör

Rollen med teknisk produktionssamordning kan se olika ut beroende på teatrar. Förkortningar som används:

- TPL – Teknisk produktionsledning
- PTS – Produktionsteknisk samordnare
- TS – Teknisk samordnare
- TL – Turnéledare

Tillverknings teknik

Chefer och ledare

Kostym

- Tillskärare
- Skräddare dam & herr
- Sömmerskor
- Modister
- Skomakare
- Patinerare
- Färgare

Mask och peruk

- Maskmakare
- Perukmakare

Dekor

- Attributmakare
- Dekorsnickare/snickare
- Dekormålare
- Konstruktör
- Smed
- Tapetserare

Övriga yrkesroller

- Elektriker
- Dockmakare
- Koordinator och icke föreställningsbundna rekvisitörer

Förproduktion och tillverkningsteknik

Systemteknik, AI, elektronik med flera

- Systemtekniker
- Elektroingenjör
- Digitala produktionsspecialist
- Tekniker inom AI och automation för kulturproduktion

Min reflektion som utredare

Vissa benämningar finns enbart på några scenkonstverksamheter. Det är också stora skillnader mellan stora aktörer, statliga institutioner eller privata, samt de små aktörerna. Hos de små aktörerna är det vanligt att tekniker sköter alla delar av tekniken och att de benämns som multi- eller kombitekniker. Det förekommer även bland fria sektorn inom scenkonst att det de facto är skådespelarna själva som sköter tekniken genom att ”klicka i gång” tekniken vid utvalda tidpunkter under föreställningen. Det sker med hjälp av att en tekniker förprogrammerat ljud och ljus.

Det framfördes önskemål och behov av att definiera yrkesroller, ansvar, mandat och kompetens från såväl tekniska chefer som representanter från Fackförbundet Scen och film. Varje roll kan definieras mer i detalj: vilken kompetens krävs, vilka uppgifter ingår, och vad innebär expertfunktionerna.

Kontinuerlig validering och verifiering av medarbetares mikromeriter* är ytterligare förslag som framkommit i intervjuerna. (*mikromerit är en specifik kompetens som kan motsvara en viss del av en kurs, utbildning eller kompetens från fritiden). Ett förslag som framförts i intervjuerna är att man kan införa ett titelsystem likt det som finns inom Yrkesnämnden för Film och TV.

2.3 Vilka yrkesgrupper och kompetenser kan behövas i framtiden

Att sja om vilka yrkesroller som kommer att efterfrågas inom scenkonsten i framtiden är svårt. Vissa yrken som idag är centrala – särskilt de som är kopplade till digitalisering och IT – existerade inte ens för ett decennium sedan. Samtidigt är det ofrånkomligt att teknisk

utveckling, AI och förändrade produktionssätt kommer att påverka kompetensbehoven inom hela branschen.

Nya och förändrade roller

I takt med att automatiserade ljus- och ljudsystem, digital scenografi och AI-styrda arbetsflöden införs, växer behovet av tekniker med specialisering inom digital teknik. Exempel på nya eller omformade roller är AI- och automationsspecialist som ansvarar för drift och utveckling av AI-baserade kontrollsystem för ljus, ljud och scenmaskineri samt digital produktionsspecialist som koordinerar digitala processer och dokumentation, inklusive AI-baserad schemaläggning och digitala tvillingar av scenrum.

Samtidigt kvarstår behovet av multikompetenta tekniker – särskilt hos mindre scenkonstverksamheter – som förväntas kunna hantera flera teknikområden parallellt (ljus, ljud, video etcetera). I dessa sammanhang kan även konstnärliga yrkesutövare, såsom skådespelare, behöva ta ett större tekniskt ansvar, exempelvis genom att hantera förprogrammerade tekniklösningar under föreställningarna.

Min reflektion som utredare

Integrering av teknik och konst

Gränserna mellan tekniker, designer och konstnärliga roller blir alltmer flytande och har varit så över längre tid. I så väl större som mindre ensembler och fria sektorn inom scenkonsten krävs det ofta att teknikern även bidrar till det konstnärliga uttrycket, exempelvis som ljus- eller ljuddesigner. Det har dock blivit allt vanligare att designerfunktionerna inte har den tekniska kompetens som krävs för att förverkliga föreställningen. För att möta detta behov krävs utbildningar som kombinerar konstnärlig sensibilitet med teknisk skicklighet.

Breddad och inkluderande rekrytering

Framtiden ställer också krav på ökad mångfald och breddad rekryteringsbas. Yrkesroller inom exempelvis mask, peruk och kostym behöver fortsatt hantverkskompetens men också förståelse för hur tekniska förändringar – som förändrad ljussättning eller AI-genererad design – påverkar det praktiska arbetet. Här kan nya rekryteringsvägar öppnas för individer med bakgrund inom mode, styling, immersiva medier och interaktiv media.

Det framtida scenkonstlandskapet kommer att kräva både specialisering och flexibilitet. Teknologiska framsteg kommer inte att ersätta människan, men de kommer att kräva nya

kompetenser – inte minst inom digitalisering, AI och systemintegration. Branschens fortsatta utveckling förutsätter därför att nya yrkesroller identifieras, att befintliga utvecklas, och att både utbildningssystem och arbetsplatser möjliggör kontinuerligt och systematiskt lärande.

2.4 Kompetensförsörjningsbehov på kort, medellång och lång sikt

Lejonparten av de intervjuade i förstudien understryker att scenkonstens tekniker fortsatt kommer att behöva praktisk, hantverksmässig kompetens. Ytterligare delar och moment av automatiserade ljus- och ljudsystem kan dock komma att styras med hjälp av AI. Det innebär att AI och automatisering kan effektivisera vissa delar av produktionen, men det ersätter inte den manuella hanteringen av exempelvis riggning, dekorbygge eller maskarbete. Däremot uppstår nya roller i gränslandet mellan teknik, konst och systemutveckling, särskilt inom större institutioner där det finns resurser att implementera avancerade digitala verktyg.

Bristen på ljudtekniker har av många pekats ut som extra stor. Det påtalas även för områdena bild och ljus. Dessa områden har under senare år genomgått en omfattande teknisk utveckling, vilket skapat efterfrågan på utbildade och specialiserad tekniker.

Nedan följer beskrivningar och kommentarer från de intervjuade utifrån varje respektive yrkesområde:

Ljud- och videotekniker

Det råder stor brist på ljudtekniker med kompetens inom digitalisering, programmering och nätverk. Det är särskilt svårt att rekrytera till visstidsanställningar. För att möta framtidens behov krävs vidareutbildning inom ljudsystem, akustik och liveproduktion. Samtidigt ökar behovet av videotekniker, bland annat till följd av AI-utvecklingen. Den snabba tekniska utvecklingen inom videoområdet gör det utmanande att hitta rätt kompetens.

Efterfrågan ökar också på multikompetenta tekniker som kan arbeta både på scen och i studio.

På längre sikt kommer nya yrkesroller att uppstå som en följd av AI och automation. Kurser i programvaror för ljud- och videoproduktion för fler grupper inom scenkonsten är ett förslag som framförts.

Flertalet lyfter att utbildningar i högre grad behöver kombinera konstnärlig och teknisk förståelse för att förbereda yrkesutövare på dessa förändringar. Ljuddesigners skulle även behöva ha teknisk kompetens, inte enbart en kreativ bakgrund. Dessutom är hållbara

arbetsvillkor en förutsättning för att tekniker ska vilja och kunna stanna kvar i yrket på lång sikt.

Ljustekniker

Det råder akut brist på ljusbordsoperatörer, samtidigt som ljusdesigners allt oftare saknar programmeringskompetens. Det behövs utbildningar som kombinerar konstnärligt uttryck med teknisk färdighet för att möta branschens krav. Med teknisk kunskap skulle de kunna arbeta mer brett, även med den praktiska tekniken. I takt med att AI och digital teknik förändrar yrkesrollen ökar också behovet av specialisering, vilket i sin tur kräver längre och mer teoretisk utbildning.

Scentekniker

Det finns ett tydligt behov av ökad kunskap inom rigg, säkerhet, turnéarbete och arbetsmiljö, samtidigt som kompetensbristen bland konstruktörer är akut inom branschen. Produktionsledare med tekniskt kunnande efterfrågas i allt större utsträckning, och det finns behov av fortbildning inom projektverktyg och ritningsverktyg. Ett stort fokus ligger även på att kompetensutveckla tekniker inom scenområdet samt scen- och ljudtekniker med fördjupad kompetens. På längre sikt lyfts hållbarhet, arbetsmiljö och ledarskap fram som centrala kompetensområden. Det finns ett behov av att utveckla mentorprogram och lärlingssystem för att säkra återväxten, särskilt då det är svårt att rekrytera tekniska produktionsledare.

Mask och peruk

Hantverksutbildningarna bör förlängas till tre år och kompletteras med mer teoretiskt innehåll för att ge en stabil grund. Maskörer behöver också förstå hur ny teknik påverkar deras arbete – exempelvis kan en förändrad ljussättning kräva att sminkningen på skådespelarna anpassas. Det råder brist på grundutbildade maskörer, och utbildningarna visar stor variation i hur väl de balanserar praktisk och teoretisk kompetens.

Lärlingsprogram har visat sig vara en effektiv väg för att introducera ny kompetens i branschen. För att säkerställa praktisk färdighet behöver dock utbildningarna kopplas närmare den faktiska produktionen.

På längre sikt finns ett behov av en tydlig, långsiktig strategi och mer strukturerad överföring av yrkeskompetens mellan generationer inför kommande pensioneringar annars finns risk att viktig kompetens går förlorad.

Dessutom måste arbetsvillkoren, som exempelvis lön och anställningstid, förbättras för att möjliggöra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning i yrket.

Chefer och ledare

Kompetensförsörjningen och behov av ny kompetens gäller även chefer och ledare med arbetsledande roller inom scenkonsten. Även de behöver fylla på och uppdatera sin kompetens. Ett flertal av de intervjuade påtalar svårigheter i rekrytering av ledare som har rätt kompetenser.

”Det behövs både chefsutbildning som kompetensutveckling för att öka förståelsen för chefsuppdraget och att det ska stötta den konstnärliga upplevelsen. Och att hitta de som är bra ledare och som kan ljus, ljud och andra verktyg är svårt.”

Övriga kompetensområden

Inom området förproduktion råder brist på digitala produktionsspecialister och tekniker med AI-kunskap inom kulturproduktion. Det gäller även områden som maskinteknik, automation och hydraulik samt elkunskap. Multikompetens är efterfrågat och att finna en snickare med exempelvis cirkusvana är mycket värdefullt. För att möta framtidens behov krävs ett stort fokus på vidareutbildning inom styrsystem, nätverk och el.

Teknikutvecklingen skapar nya roller och teknikerutbildningar måste vara flexibla. Exempelvis efterfrågas nätverksutbildning för ljud och ljus. Då nya yrkesgrupper kan behöva etableras för att hantera automation och avancerade digitala system uppstår också behov av utbildningar. Elkunskap, särskilt inom olika styrsystem för scenmaskineri, belysning och ventilation efterfrågas samt vidareutbildning inom belysning, el och nätverk.

Min reflektion som utredare

Det finns en växande klyfta mellan teoretisk och praktisk kunskap samt kompetens i samhället i stort, där många utbildade strateger saknar förmåga att själva omsätta teori till praktik. Balansen mellan teori och praktik i utbildningar är en central fråga. Det är avgörande att framtida utbildningar inom scenkonsten säkerställer att det finns utbildningar som leder till att man även kan genomföra det som krävs i praktiken. Nyanställda, nyutexaminerade tekniker behöver idag oftast intern utbildning för att kunna anpassa sig till arbetet hos en specifik scenkonst arbetsgivare. Det är ovanligt att sökande till utlysta tjänster har flera års erfarenhet. Scenkonstverksamheter är därför beredda på att lära upp

nyanställda, eftersom en tvåårig YH-utbildning sällan räcker för att medarbetaren ska bli helt självgående.

Efterfrågan på hantverksutbildningar har snarare ökat än minskat. Inom hantverksyrken som mask och peruk krävs att lärlingar får tillgång till lärlingsplatser, men det försvåras ofta av tidsbrist och personalnedskärningar på vissa scenkonstverksamheter. Dessa förutsättningar kan påverka möjligheten att ta emot lärlingar negativt, eftersom arbetsplatserna inte alltid har möjlighet att avsätta tid för handledning.

En utmaning inom kompetensförsörjningen är avsaknaden av en strategi för att föra det scenkonsttekniska yrket vidare och det finns risk för att vissa smala, nischade yrken försvinner i Sverige. Branschen behöver planera för generationsväxling genom att satsa på mentorskap och lärlingssystem. Re- och upskilling krävs för att möta framtida behov – såväl på chefsnivå som bland övriga medarbetare.

Social och kommunikativ kompetens

Utöver teknisk färdighet betonas vikten av social kompetens, samarbets- och anpassningsförmåga och kommunikation. Tekniker arbetar i team, i intensiva miljöer, men det finns idag inga utbildningar som direkt fokuserar på att stärka dessa kompetenser.

På kort och medellång sikt behövs kurser och inslag i utbildningar som stärker mjuka kompetenser. På lång sikt bör detta vara en integrerad del av yrkesrollen, särskilt för tekniker som leder andra eller verkar i samordnande roller.

2.5 Kompetensåtgärder på kort, medellång och lång sikt

Vilka åtgärder finns för att lösa såväl det behov som är akut idag och för att lösa framtida kompetensbehov? Frågan har ställts till alla som blivit intervjuade och att sja om behoven långt framöver är inte helt lätt. För tio år sedan trodde man till exempel att dekormåleri skulle försvinna. I stället målar man nu scenografi och patinerar. Hållbarhet har blivit allt viktigare och påverkar materialval.

Nedan följer de förslag på åtgärder som har framförts vid intervjuerna:

Åtgärder på kort sikt

- Stärka kompetensförsörjningen med mentorskap. Pensionerade yrkeskunniga skulle kunna vägleda nybörjare inom olika yrkesområden och minska lärlings- och vägledningsuppgiften hos dem som är anställda.

- Tjänstledighet för att pröva på arbete hos andra.

Åtgärder på mellanlång sikt

- Vidareutbildning genom kortare kurser och LIA-, lärande i arbetet, praktik, via Trygghetsrådet TRS eller andra aktörer. Eslöv folkhögskola planerar exempelvis att ansöka om korta YH-kurser.
- Samverkan och utbyten mellan teatrar och en möjlighet att gå bredvid under en period. Låt tekniker, skådespelare och andra yrkesroller rotera mellan olika arbetsuppgifter och teatrar, vilket ger bredare kompetens och en bättre förståelse för hela produktionen.
- Åtgärder på lång sikt
- På längre sikt bör man säkerställa en bredare och mer diversifierad arbetskraft. Fler kvinnor söker idag de traditionella teknikeryrkena inom ljud och ljus men få män söker till mask och peruk. Rekryteringsbasen behöver dessutom breddas på fler sätt än genusperspektivet.
- Kompetensutveckling kan ske genom utbyten mellan teatrar. Arbeta upp samverkan och nätverk.

Min reflektion som utredare

- Rekrytering sker redan idag av utbildad arbetskraft som lärs upp på plats. Förstärkt stöd att klara vägledningen av nybörjare är en väg att gå.
- Förbättra samarbete med Arbetsförmedlingen Kultur och Media för matchningen av de arbetssökande. När förstudien gjordes var ett 80-tal ljudtekniker inskrivna som arbetslösa, ett 15-tal ljustekniker, ett 10-tal AV-tekniker, drygt 20 scentekniker samt ett 10-tal teatertekniker.
- Direktinsatser görs till arbetsplatser som kan ha närliggande kompetens för att locka över dem till scenkonsten.
- Påverkansinsats om resurstilldelning för YH-utbildningar och hur man kan säkra branschens långsiktiga behov och undvika den ryckighet som kan finnas när YH-utbildningar bara beviljas några år i taget vilket försvårar när dyr utrustning behöver köpas in för utbildningarna.

- Se över möjlighet att ge ekonomiskt stöd till de studerande som önskar göra LIA eller praktik på annan ort än där själva utbildningen äger rum.
- Säkra utbildningar från grundnivå upp till mastersnivå inom scenkonstens alla områden. Gör en fördjupad studie över vilka universitets- och högskolestudier som behövs på området med fokus på att det ska finnas utbildning för både designers och tekniker.
- Delta aktivt med förslag och i remiss av Utbildningsdepartementets Promemoria En särskild ersättningsmodell för universitet och högskolor avseende utbildning för omställning och vidareutbildning för yrkesverksamma. ”Utredningen föreslår en ny ersättningsmodell med två komponenter. Den ena komponenten är en särskild ersättning till utbildningar för yrkesverksammas kompetensutveckling och omställning. Ersättning utgår till korta deltidskurser som är anpassade för arbetsmarknadens och yrkesverksammas behov. Den särskilda ersättningen gör det möjligt att hålla högkvalitativa utbildningar, även med få deltagare.” Förslaget förväntas ge en kraftig ökning av utbudet av utbildning för yrkesverksamma.
- Påverka utvecklingen av en högskoleutbildning som kombinerar konstnärligt uttryck och teknisk kunskap och färdighet i flertalet områden inom scenkonsten.

3 Kartläggning och analys av drivkrafter

Vad är det som attraherar och lockar till att arbeta som tekniker vid scenkonsten? För att kunna kartlägga och analysera vilka drivkrafter som bidrar till att attrahera fler tekniker till scenkonsten har den frågan ställts till samtliga intervjuade. Nedan listas de viktigaste drivkrafterna som har framförts och som leder till att man väljer att bli tekniker vid scenkonsten. Ett antal studerande på första året av YH-programmet Teater-, Event- och scentekniker vid Frans Schartaus Handelsinstitut har också intervjuats om deras förväntningar på yrket och vad som lockar.

3.1 Vad attraherar i yrket som tekniker vid scenkonsten

Enhälliga svar framkommer om att man söker till yrket för att man vill arbeta i en kreativ miljö med kultur. Att få arbeta i projektform, vara med i kreativ process med idéer och problemlösning lockar också. Faktumet att det hela tiden är nya föreställningar och

förutsättningar erbjuder stor variation i arbetet. Det är många som påtalar att det är viktigt att attraheras av det sociala samtidigt som man har en passion för ljud, ljus, mask, peruk etcetera. Det är också möjligheten att få ta ansvar samt den puls och adrenalinpåslag som det ger att vara med vid liveföreställningar då allt ska fungera som planerat. Yrket ger en känsla av stolthet och delaktighet i något som berör en publik.



Vid mötet med fem studerande vid Handelsinstitutet Frans Schartau diskuterades vad som lockar och attraherar till yrket.

Svaren är nästintill identiska med vad de yrkesverksamma har berättat:



Min reflektion som utredare

Jag har plockat ut några citat som jag upplever på ett mycket bra sätt beskriver varför yrket som tekniker vid scenkonsten är attraktivt. Det innehåller att få uppleva konst, resa, att ingen dag är den andra lik, att möta och skapa upplevelser för människor:

"Att få arbeta här som smed innebär att allt är lite bättre än andra smedjobb."

"Att arbeta med scenteknik innebär möjligheten att uppleva fantastisk konst, delta i spännande projekt och resa världen över som jag gjorde 1998. Tekniker bidrar till att skapa något som ger andra glädje, förstärka känslor och skapa stämningar genom ljud och ljus. Ett ljudlandskap kan förflytta publiken till en annan tidsepok eller skapa fysisk påverkan genom vibrationer och effekter, till exempel något blir direkt obehagligt, det känns i kroppen, förstärker det som sker på scenen."

"Vi är med och möter publiken" och "Jag tror aldrig jag haft ett uppdrag som är likadant".

3.2 Hur kan man attrahera fler tekniker till scenkonsten?

Bland de förslag som kommit från de intervjuade nämns att man bör starta tidigt, kanske redan på högstadienivå, med att informera om att yrket finns samt att öka kännedomen. Att

synas på gymnasieämbassor för unga samt att erbjuda praktikplatser och ha Öppet hus är på listan över aktiviteter. Att kombinera detta årligen med marknadsföring i för unga relevanta sociala medier i samband med val till gymnasieutbildningar kan öka kännedom och intresse. Utbildningar till yrket måste vara synliga och vikten av bra grundutbildningar betonas.

Rekrytera från dem som redan har en utbildning som skulle passa väl för yrket samt synas på relevanta mässor som teknikmässor är andra förslag. Till exempel finns många som utbildat sig till stylister och sminkörer som skulle kunna arbeta inom scenkonsten i stället för butik. Även de som är intresserade av kostym och mask, lajvare och engagerade i medeltidsmässor, skulle kunna lockas till teatern.

Bra arbetsvillkor är ytterligare en faktor som lyfts upp. Högre lön och möjlighet att vara med och styra arbetsschema är andra åtgärder för att öka attraktionen för yrket. En kommentar kring detta är: "Vi kan se många fördelar att arbeta hos oss men tyvärr har vi inte råd att betala".

Karriärvägarna inom yrkena är smala men det går att avancera och att lyfta fram dessa möjligheter är viktigt.

Hur attraherar man fler tekniker till scenkonsten?

Kunskap om yrket är avgörande, och det kan vara en idé att informera mer om teknikerrollen i skolor. Många ser bara skådespelarna, men teknikerna är en lika viktig del av produktionen. För att locka unga krävs insatser för att sprida kunskap och skapa intresse för branschen.

Större synlighet för scenkonstteknik som karriärval

Gymnasieämbassor för att öka intresset för ljus, ljud och scenografi

Att synas på teknikmässor är viktigt för att visa upp yrket och skapa rekryteringsmöjligheter.

Attrahera med högre lön för kvinnodominerade yrken. "Det är låg lön att arbeta med mask och peruk och vi skulle behöva högre lön, vi gör även designerns yrke. Jag tror dock att de kvinnodominerade yrkena får mindre i lön än de mansdominerade."

Öppna teaterhus för residensverksamhet för unga, kulturskolorna samt estetiska intresse för teater hamnar senare bakom scenen. Praktikplatser är viktiga för att ge en känsla av yrket, och vi säger sällan nej till praktikanter.

Det finns idag många utbildningar för stylist, men det finns få jobb inom området. Många som utbildar sig till sminkörer skulle kunna arbeta inom teatern istället för att hamna i butik.

Karriärvägarna är smala men en scenetekniker kan avancera till scenmästare eller teknisk samordnare. Lyft fram karriärvägarna!

Det måste finnas en rejäl grundutbildning -> det måste finnas utbildningar att söka.

Bra lön och arbetsvillkor, möjlighet att planera helgarbete, inte alltid arbeta kväll mm.

För frilansare kan vi locka med en trygg arbetsplats med mindre övertid, bra arbetsmiljö och goda förmåner.

Behov finns av att stärka employer branding. Att nå ut till unga, exempelvis via skolbesök och branschdag, är avgörande. "Vi måste visa att det finns en hel karriär här, med yrken bakom scenen som många inte ens vet existerar."

Ökad förståelse för teknikens roll i scenkonsten

Bättre arbetsvillkor och incitament för tekniker

Praktikanter/praktikplatser är ett bra sätt att attrahera fler tekniker.

Det finns en stor grupp människor som är intresserade av kostym och mask, exempelvis de som engagerar sig i medeltidsmässor och vikingospel. Dessa personer skulle kunna lockas till arbete inom teatern.

Öka kännedom om yrkena, många vet inte ens om att vissa yrkena finns och att man kan leva på att arbeta vid teatern. Ge information redan till högstadiel elever.

Min reflektion som utredare

Mycket av det som framkommit i intervjuerna med så väl de yrkesverksamma i dag som i mötet med de studerande vid Handelsinstitutet Frans Schartau överensstämmer med

Kulturakademins rapport Skills 2024. I rapporten intervjuades representanter från kultursektorn, bland annat scenkonst, om branschens kompetensbehov samt ett antal unga yrkesutövare som nyligen påbörjat sin karriär efter studierna. Rapporten resulterade bland annat i tio budord från den unga generationen som i stort känns relevanta för att säkra en långsiktig kompetensförsörjning även för tekniker inom scenkonsten.

Dessa är:

1. Förbered oss för det verkliga arbetslivet
2. Bygg fler kreativa inkubatorer
3. Säkra transparenta processer
4. Stöd oss i att vårda vår hälsa
5. Modernisera den tekniska utbildningen
6. Ge oss fler mentorer
7. Stärk självledarskapet
8. Gör karriärväxling möjligt
9. Prioritera långsiktighet
10. Utrusta oss för att säkra kulturens finansiering och framtid.

4 Analys och kartläggning av utbildningssystem

En kartläggning har gjorts av utbildningar som stödjer en god kompetensförsörjning. Utbildningarna har identifierats med hjälp av de intervjuade i förstudien samt egen research. Utbildningarna fördelas på universitet och högskola, yrkeshögskola och folkhögskola.

Inom universitet och högskola finns fyra utbildningar varav tre, Luleå Tekniska Universitet i Piteå, Högskolan Dalarna och Högskolan för Scen och Musik, Göteborg, främst är inriktade på ljud. Dock är inriktningarna olika och det är enkom ljudteknikerutbildningen i Piteå som haft fokus på arbete inom scenkonsten och som varit en stor rekryteringskälla för teatrarna. Ljudteknikerutbildningen, kommer trots protester från branschen, att läggas ner och planerad sista antagning är hösten 2025.

Enbart Stockholms konstnärliga högskola, SKH, utbildar bredare inom produktionsteknisk samordning på högskolenivå.

Totalt examineras uppskattningsvis 41 studerande årligen från de fyra institutionerna.

På Yrkeshögskolenivå finns nio utbildningar, varav fyra utbildar inom området scen, tre inom skrädderi, två inom hantverk och lärlingsutbildningar, två inom scenkonst & ljus samt två inom ljud. Vissa av utbildningarna tangerar flera av områdena. Utbildningarna är spridda från norr med Ålsta Folkhögskola till söder med Eslövs folkhögskola.

Totalt examineras cirka 200 studerande årligen från utbildningarna. Siffran är grovt beräknad då några utbildningar startat men ännu inte har haft några examinerade. En majoritet av dessa kommer från Tillskärarakademin i Stockholm och Göteborg som utbildar brett inom ett antal hantverk. Flera av de studerande från Tillskärarakademin väljer dock en yrkesbana inom modebranschen. I beräkningen saknas: Svefi, Haparanda, som inte inkommit med något svar.

Folkhögskolan erbjuder två eftergymnasiala utbildningar där båda finns i norra delen av landet. Den ena erbjuder utbildning i ljudteknik och den andra, Filmscenografi och attributmakeri, Edelviks folkhögskola som bara har examinerat en omgång studerande.

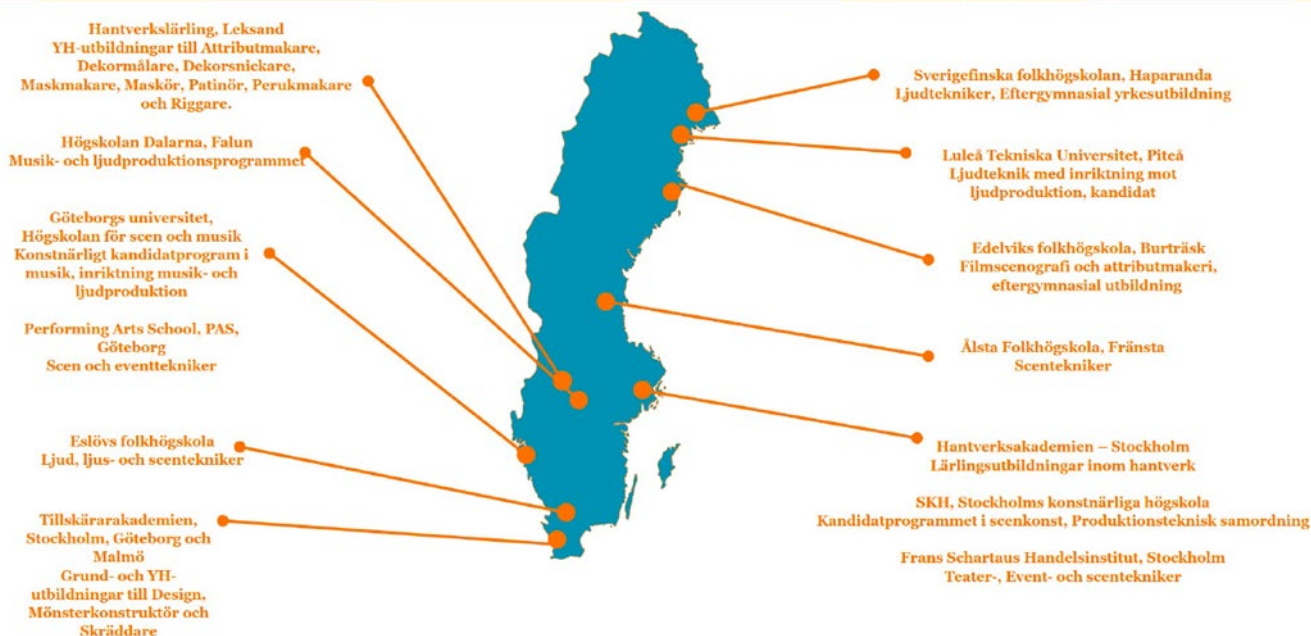
Totalt examineras cirka 9 studerande årligen från utbildningarna. I beräkningen saknas Svefi, Haparanda som inte inkommit med svar.

Sammanlagt examineras cirka 250 studerande årligen som har potential att börja sin yrkesbana inom scenkonsten. En detaljerad bild ges i bilaga 2.

4.1 Behovet av regionala utbildningar

Flera av de tekniska cheferna vid teatrarna har uttalat behov av att ha en yrkeshögskoleutbildning i nära anslutning till den region de själva verkar i. Möjligheten att ta emot en LIA-praktikant, som senare kan anställas, minskar när den studerande måste åka långt till en annan ort och därmed behöver ordna med boende eller stå för kostnader för pendling.

Vart finns utbildningarna?



4.2 Utbildningar och kompetensutveckling av andra aktörer

Kulturakademien

Kulturakademien erbjuder vidareutbildning främst i Västra Götaland men även nationellt till breda målgrupper utifrån konstnärliga yrken, tekniker men även publikutveckling. De erbjuder totalt cirka 74 fortbildningar och 70–75 procent av dem som deltar är frilansare.

Arbetsförmedlingen Kultur och Media

Arbetsförmedlingen Kultur och Media erbjuder de arbetssökande vidareutbildningar genom kortare spetskurser inom exempelvis digital ljudproduktion, videoredigering och marknadsföring för kulturarbetare. Därutöver anordnas praktikplatser för tekniker som varit borta från branschen under en längre tid samt stöd för att starta eget.

Min reflektion som utredare

Utifrån kartläggningen av dagens utbildningar kan det konstateras att det i dag inte finns någon spets på högskolenivå för att bli tekniker inom ljus, kostym, mask och peruk. De utbildningar som finns i dag har inte det som prioriterade ämnen. Det går däremot att studera inom det konstnärliga området till designer på SKH inom ljud, ljus mask med flera.

4.3 Analys av utbildningssystem

Totalt examineras cirka 250 studerande årligen från olika utbildningar, på olika nivåer som skulle kunna söka sig till scenkonsten. Hur många söker sig till scenkonsten? Här finns möjligheter att locka fler.

Att genomföra förändringar på utbildningsområdet tar lite längre tid och kräver ett antal insatser, inte minst genom påverkansarbete visavi politiken.

Nedan ett antal insatser som skulle föra arbetet framåt:

På kort sikt

- Gör en fördjupad studie över vilka universitets- och högskolestudier som behövs på området med fokus på att det ska finnas utbildning för både designers och tekniker.

På medellång sikt

- Samordna så att det även fortsatt finns utbildningar regionalt, i hela landet. Se även över hur det går att få aktivt stöd för att kunna erbjuda praktik vid annan ort än själva studieorten.
- Påverkansinsats om resurstilldelning för YH-utbildningar och hur man kan säkra branschens långsiktiga behov och undvika den ryckighet som kan finnas när YH-utbildningar bara beviljas några år i taget vilket försvårar när dyr utrustning behöver köpas in för utbildningarna.
- Högskolor och universitet ska redan idag tillgodose ett flexibelt utbud av korta kvalificerade utbildningar riktat till yrkesverksamma tekniker inom scenkonsten som behöver vidareutbilda sig eller ställa om. Säkra att dessa kurser kommer på plats och medverka i remissarbetet av Utbildningsdepartementets Promemoria En särskild ersättningsmodell för universitet och högskolor avseende utbildning för omställning och vidareutbildning för yrkesverksamma.

På lång sikt

- Säkra att det finns tillräckligt antal platser vid utbildningar med teknisk inriktning inom scenkonst på kandidat- och magisternivå.
- Se över resurstilldelningssystemet. Påverka mot politiken för att förbättra och förstärka stödet för YH-utbildningar inom kulturområdet, särskilt för tekniker inom scenkonsten.
- På längre sikt arbeta för att säkerställa en bredare och mer diversifierad arbetskraft. Fler kvinnor söker idag de traditionella teknikeryrkena inom ljud och ljus men få män söker till mask och peruk. Rekryteringsbasen behöver dessutom breddas på fler sätt än genusperspektivet.
- Säkra utbildningar från grundnivå upp till mastersnivå inom scenkonstens alla områden. Påverkansinsatser till politiken för att få upp frågan på dagordningen och förslag om hur resurstilldelning på högskolenivå inom konstnärliga yrken kan ses över.
- Se över och påverka utvecklingen av högskoleutbildning som kombinerar konstnärligt uttryck och teknisk kunskap samt färdighet i flertalet områden inom scenkonsten.

5 Kartläggning och analys av trender och omvärldskrav

Ett antal trender och krav från omvärlden påverkar utvecklingen av rollen tekniker vid scenkonsten på både kort och lång sikt. Det handlar om att behöva anpassa sig till hållbarhetskrav, hänga med i teknologiska framsteg inom AI och digitalisering samt en ständigt föränderlig arbetsmarknad.

För framtida strategi och behov behöver scenkonstbranschen ha ett väl fungerande omvärldsarbete. Det innebär att följa utvecklingen i samhället, tekniken och utbildningslandskapet men också att ha örat mot marken vad gäller ungas intressen, nya yrkesvägar och förändrade arbetsvillkor. Genom att förstå och förutse förändringar i omvärlden kan branschen agera proaktivt, anpassa sina insatser i tid och säkerställa att teknikeryrket fortsätter vara relevant, tillgängligt och attraktivt.

För att kunna kartlägga och analysera dagens trender och omvärldskrav som kan komma att påverka yrkesgruppen har ett antal rapporter, undersökningar och artiklar på området studerats. (Se bilaga 3 samt fotnoter nedan)

Nedan följer exempel på ett antal trender som påverkar framtidens tekniker inom scenkonsten.

5.1 Hållbarhet och klimatanpassning

Det finns ett ökat fokus på att minska klimatpåverkan inom scenkonstproduktioner. Forskare vid Stockholms konstnärliga högskola har undersökt metoder för att skapa relevant och nyskapande scenkonst med minimal klimatpåverkan genom förändringar i planering, produktion och arbetsprocesser. Det innebär att scenkonsttekniker behöver utveckla kunskaper i hållbara materialval och energieffektiva tekniker.

Källa: [Klimatsmart scenkonst: Ett forskningsprojekt för framtidens scenproduktioner - Stockholms konstnärliga högskola \(SKH\)](#) (Fotnot 1)

5.2 Kompetensbrist och behov av kompetensutveckling

Pandemin har lett till en betydande personalbrist inom tekniska yrken i scenkonstbranschen, särskilt inom ljus- och ljudteknik. En undersökning av Svensk Scenkonst visade att 48 procent av de svarande upplever svårigheter att rekrytera tekniker efter pandemin, och 62 procent anser att bristen är mest akut inom ljustekniska yrken. Källa: [Akut personalbrist backstage efter pandemin | Svensk Scenkonst](#) (Fotnot 2)

5.3 Tillgänglighet och krav på att avhjälpa hinder

Kraven på tillgänglighet ökar för framför allt statliga institutioner. Det handlar delvis om presentation på webbsidor och användande av digitala tjänster. Från och med 2017 är det också krav på att samtliga organisationer som söker verksamhetsbidrag direkt från Kulturrådet ska ha åtgärdat så kallade enkelt avhjälpna hinder i sina publika lokaler. Dålig belysning eller ljudmiljö är några av dessa delar som det är viktigt att ljus- och ljudtekniker har med sig när föreställningarna ska planeras.

5.4 Behov av utbildningssatsningar och breddad rekrytering

För att säkerställa framtida kompetensförsörjning föreslås fler utbildningar inom scen-, ljus- och ljudteknik, särskilt utanför storstäderna för att kunna attrahera personal till hela landet. Exempelvis startade Ålsta folkhögskola Norrlands första yrkeshögskoleutbildning till scentekniker hösten 2023, ett initiativ som branschen länge efterfrågat. Utbildningar är även ett sätt att verka för breddning till yrket samt att motverka en homogen rekrytering. Arbetsförmedlingen Kultur och Media lyfter även vikten av att se möjligheter hos andra än de som i första hand kommer till tals för tjänster som tekniker inom scenkonsten. [Akut personalbrist backstage efter pandemin | Svensk Scenkonst](#) (Fotnot 3)

” – Jag anser att en av de viktigaste anledningarna till att man ska ha utbildningar är att bredda mångfalden. Finns det inte en utbildning blir det bara kompisar som jobbar, och eftersom fördomen är att killar kan teknik så blir det killar. Därför måste det finnas utbildningar, så att man får in någonting annat.” säger Anna Wemmert Clausen, frilansande ljusdesigner.

5.5 Teknologisk utveckling, digitalisering och AI:s påverkan

Den snabba teknologiska utvecklingen kräver att tekniker inom scenkonsten håller sig uppdaterade med nya digitala verktyg och tekniker. Kontinuerlig kompetensutveckling är därför nödvändig för att möta dessa förändringar och säkerställa högkvalitativa föreställningar. Hur AI och digitalisering påverkar tekniker och framtiden är svår att sia om. I det här avsnittet ges exempel på hur digitalisering och AI skulle kunna påverka tekniker vid scenkonsten. Mer automatiserade ljus- och ljudsystem samt digital scenografi kan effektivisera produktionen och leda till att vissa traditionella roller förändras medan nya skapas för att hantera AI-baserade eller andra högteknologiska system. AI kan användas idag bland annat som stöd i dokumentation, planering och visualisering samt design inom scenkonsten.

Behovet av ny kompetens är som störst inom ljud, ljus och bild. Den tekniska utvecklingen har skapat en efterfrågan på specialiserade tekniker, särskilt inom digital teknik. Den tekniska utvecklingen har ändrat yrkesrollerna, vilket kräver en bredare teknisk kunskap.

AI kan inte ersätta hantverksmässiga uppgifter som att rigga scener, bygga och riva dekorer eller hantera passning. I dag används existerande AI-verktyg och digitala system. En fortsatt utveckling och användande av AI på olika sätt är att vänta, men det är inte troligt att det

minskar personalbehovet. I stället kan AI skapa behov av fler specialisttekniker och IT-specialister. Hållbarhet är en annan viktig fråga, där AI kan bidra till att optimera resursanvändning genom att föreslå återbruk av rekvisita och scenografi.

Exempel på möjliga användningsområden och utmaningar

- Simulering av scener.
- Använda så kallade digitala tvillingar för att återskapa scener på olika scenkonstverksamheter.
- Effektivisering av produktion genom minskade ledtider.
- Ljud- och ljusbearbetning genom nya verktyg inom ljud- och ljus teknik

Samtidigt finns utmaningar som:

- Höga kostnader och implementering
- Kompetensutveckling krävs för att integrera AI
- Konstnärliga processer kräver fortsatt mänsklig expertis

TRS har beviljats medel av ESF (Europeiska Socialfonden) för att dels kartlägga TRS branschers behov av kompetensutveckling generellt och specifikt inom AI, dels ta fram ett kunskapsunderlag till ESF som ska ge input och riktning för deras kommande satsningar på kompetensutveckling inom AI. Sveriges Forskningsinstitut – RISE har fått uppdraget som utredare. Detta gäller alla TRS-branschers behov men det är ändå intressant att ta del av resultaten då många delar kan tänkas gälla även för scenkonsten.

Enligt RISE ser både organisation och medarbetare brist på tid och resurser som de största hindren för kompetensutveckling. Det finns också en överensstämmelse kring utmaningar kopplade specifikt till AI-användning, där bristande kompetens kring tekniken och användningen samt etiska frågor och rädslor är framträdande. Tillgång till utbildningar och konkret handledning är viktiga stöd för kompetensutvecklingsarbete.

Både organisation och medarbetare ser AI som ett sätt att effektivisera och underlätta arbetet, och för att stimulera till utforskande. Samt att motivationen upplevs hög. Det finns dock en skillnad mellan organisationens och medarbetarnas uppfattning om hur mycket arbetsuppgifter som har och kommer ändras på grund av AI-utvecklingen.

5.6 Krig och oro i omvärlden – konkurrens om offentliga medel

Hur kommer krig, och hot om väpnade konflikter, i vårt närområde att påverka kulturen? Internationell politik medför stor oro kring så väl beväpnade konflikter som handelskrig. Allt detta påverkar ekonomin och medför stor osäkerhet. Större del av nationalbudgeten läggs på försvar och att förbereda sig för eventuella krigsutbrott. ***Det innebär en hårdnande konkurrens om offentliga medel. Risken finns för minskade resurser till kultur i en tid då just kulturen behövs som mest.***

6 Förslag på möjliga strategier och betydande aktörer

Hur ska vi möta behovet av teknisk kompetens inom scenkonsten – både på kort och lång sikt? Det finns inga enkla svar, men en sak är tydlig: det krävs gemensamma och samordnade insatser. Förutsättningarna skiljer sig åt mellan stad och landsbygd, liksom mellan stora institutioner och små samt den fria sektorn inom scenkonst. Därför behövs både gemensamma riktlinjer och lösningar som är anpassade till lokala behov.

Med detta i åtanke föreslås följande övergripande strategi

Etablera och stärk yrket tekniker inom scenkonsten som ett kreativt, specialiserat och hållbart yrkesval.

Strategin syftar till att göra teknikeryrket inom scenkonsten mer synligt och attraktivt – ett yrkesval som erbjuder tydliga vägar in i branschen, möjligheter till utveckling och långsiktig hållbarhet. Rollen ska ha en självklar plats i den konstnärliga processen, samtidigt som utbildning och arbetsvillkor möter framtidens krav.

För att lyckas krävs bland annat följande:

- 1) **Lyfta fram teknikerns kreativa roll** som en aktiv medskapare i det konstnärliga arbetet
- 2) **Säkra relevanta utbildningsvägar och kompetensutveckling** som är flexibla, aktuella och nära kopplade till branschen
- 3) **Skapa en kultur av hållbarhet, yrkesstolthet och ansvarstagande arbetsgivare**

Nedan presenteras ett antal möjliga förflyttningar samt exempel på vad som krävs – och vilka aktiviteter som kan genomföras – för att möjliggöra dessa. Förflyttningarna är indelade

utifrån perspektiven: attrahera, rekrytera, utveckla och behålla samt förslag som kan bidra till att stärka kompetensförsörjningen av tekniker inom scenkonsten.

6.1 Attrahera – Bygg framtidens kompetens tillsammans

Branschens roll och ansvar: Initiera en bred samverkan mellan arbetsliv, utbildning och politik.

Teatrar och andra verksamheter inom scenkonsten, såväl inom privat, kommunal, regional och statlig regi, skulle kunna förbättra sin samverkan och sitt samarbete för att identifiera befintliga och framtida kompetensbehov. Det gäller att stärka hela utbildningskedjan, från gymnasium till högskola samt vidareutbildning. Det skulle även kunna vara ett sätt att samarbeta och samverka vid erbjudande av praktikantplatser och behov av boende, anlita mentorer och handledare, skapa nätverk etcetera.

I rapporten Future Skills for Film and Series, föreslås ett kollaborativt ekosystem där man ser varandra som kollegor snarare än konkurrenter. Ett sådant förhållningssätt skulle vara gynnsamt även för scenkonsten då man kunde dela på resurser, öka intresset för kultur och möta kundernas behov. Starta med att sätta en gemensam agenda, främja lärandet mellan institutioner och andra aktörer via nätverk, forum där man har case studies och erfarenhetsutbyten. Ledarskapet är en viktig nyckel till om detta ska kunna genomföras och lyckas.

6.2 Rekrytera – Positionera scenkonsten som en teknisk och kreativ framtidsbransch

Branschens roll och ansvar: Tydlig avsändare för berättelsen om teknikens roll i scenkonsten.

Samarbeta aktivt med Arbetsförmedlingen Kultur & Media för att fånga upp arbetssökande tekniker inom scenkonsten och uppmana till att söka lediga tjänster. Arbetsförmedlingen Kultur och Media har våren 2025 drygt 100-tal arbetssökande ljus-, ljud- och scentekniker inskrivna. Kortare vidareutbildningskurser, inom bland annat digital ljudproduktion, videoredigering, praktikplatser samt att skraddarsy, ge individuellt stöd, utifrån vad varje individ behöver skulle vara en framgångsrik väg. Ett annan möjlig väg är att

Arbetsförmedlingen breddar och undersöker vilka arbetssökande som finns i närområdet av SSYK 3522, ljus-, ljud- och scentekniker. Dessa arbetssökande kan utgöra ytterligare en rekryteringsgrund.

Även andra omställningsorganisationer som har rekryteringsservice skulle kunna få information om yrkena inom scenkonsten för att rådgivare och jobbcoacher sedan kan tipsa individer med närliggande kompetens eller dem som vill ställa om helt och hållet, till att söka studier för tekniker inom scenkonsten samt utlysta tjänster.

Ytterligare förflyttning är att öka kännedomen om yrkesrollerna. Genomför gemensamma satsningar genom att synas på gymnasiemässor för unga, erbjuda praktikplatser, ha Öppet hus och ha årlig marknadsföring om yrkesrollerna i för unga relevanta sociala medier i samband med val till gymnasieutbildningar för att öka kännedom och intresse.

6.3 Utveckla – Stärk och sammanfoga kompetensförsörjningen med det konstnärliga

Branschens roll och ansvar: Branschens ansvar är att verka för att arbetsgivare tar ett större ansvar för arbetsmiljö, utveckling och tydliga yrkesroller.

Det är centralt att bredda och fördjupa kompetenser, inte minst genom att främja digital och teknisk vidareutbildning. Lärande sker framför allt på arbetsplatsen och det är viktigt att det finns tid för intern utbildning och kompetensöverföring.

Validering av erfarenhetsbaserad kompetens samt mikrokompetenser förbättrar effektiviteten för att validera de kompetenser som de verksamma inom kulturella branscher löpande förvärvar samt identifiera spetskompetens för arbetssökande. Det har tidigare gjorts valideringsutredningar inom Fackförbundet Scen och Film, dessa skulle fortfarande vara intressanta och aktuella att ta del av.

Bristen på utbildare är stor och det är centralt för branschen att verka för möjlighet att vara utbildare. Ett sätt är att stärka samverkan mellan bransch och utbildare.

Vidareutbildning genom kortare kurser och LIA-, lärande i arbetet samt annan praktik på andra teatrar är förslag på vidareutbildning. Delta aktivt och påverka förslag om ny ersättningsmodell för högskolans utbildningar för yrkesverksammas kompetensutveckling och omställning, Remiss av promemorian En särskild ersättningsmodell för utbildning för omställning och vidareutbildning för yrkesverksamma, U2025/01339.

6.4 Behålla – Utveckla strukturer för livslång kompetensutveckling

Branschens roll och ansvar: Ta ett ökat ansvar för hela yrkeslivets hållbarhet

Säkerställa attraktiva arbetsvillkor och tydliga karriärvägar.

Bygga strukturer för mentorskap och kompetensöverföring. Pensionerade yrkeskunniga skulle kunna vägleda nybörjare inom olika yrkesområden och minska lärlings- och vägledningsuppgiften hos dem som är anställda.

Skapa hållbara arbetsmiljöer och livspussel. Att ha möjlighet att påverka arbetsschema och att det finns barnomsorg på obekväma tider är exempel på insatser som underlättar livspusslet.

Fånga upp och utveckla befintliga medarbetare till nya roller. Att få tjänstledighet för att pröva på arbete hos andra är värdefull kompetensutveckling för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

6.5 Aktörer som kan bidra till att förbättra kompetensförsörjningen

Branschens kompetensbehov definieras av parternas olika nätverk (exempelvis de tekniska cheferna), arbetsgivarna (HR, ledning, chefer), yrkeshögskoleutbildningarnas ledningsgrupper, högskolor och universitet, Arbetsförmedlingen Kultur & Medias branschråd samt Kulturakademins fokusgrupper och nätverk.

- Hela utbildningskedjan, från gymnasium till högskola behöver samarbeta och samverka om utbildningarna.
- Bransch, utbildare, Arbetsförmedlingen Kultur & Media och regioner behöver bättre koordinering.
- HR-avdelningar och arbetsgivare måste involveras tidigt.
- Det råder akut brist på utbildare. Mentorerna och kunskapsöverföring är kritisk.
- Praktik, mentorskap och lokala initiativ visar på goda exempel.

Förslag om att inrätta en yrkesnämnd

Att inrätta en yrkesnämnd, likt Yrkesnämnden för film och tv, som har i uppdrag att ”säkerställa kompetensförsörjning genom att främja yrkesutbildning, fortbildning och rekrytering” är ett annat förslag som har framförts från bland andra representanter för Fackförbundet Scen och Film. Ansvariga för samarbetet är film- och TV-branschens parter samt centrala aktörer. Att samråda och undersöka hur de arbetar och fungerar är en möjlig väg att möta framtida behov av kompetensförsörjning.

7 Rekommendationer om nästa steg

1. Etablera en gemensam branschagenda för teknisk kompetens

Strategi: Attrahera & Utveckla. Samla nyckelaktörer* kring en samlad vision och handlingsplan för teknikeryrkets framtid. Skapa forum för erfarenhetsutbyte, lärande case och gemensamma insatser – gärna i form av ett ”branschråd för teknisk scenkonstkompetens”.

Förväntat resultat: ger riktning, skapar samverkan och ökar genomslaget för samordnade utbildnings- och rekryteringsinsatser

**Nyckelaktörer: till exempel institutioner, fria sektorn inom scenkonst, utbildare, fackförbund, arbetsgivarorganisationer, Arbetsförmedlingen Kultur & Media*

2. Positionera teknikeryrket som ett kreativt, specialiserat och hållbart yrkesval

Strategi: Rekrytera. Ta ett tydligt kommunikativt grepp: berätta om teknikerns roll som konstnärlig medskapare. Skapa gemensam kampanj – gärna branschöverskridande – som lyfter fram teknikerns vardag, kreativitet och karriärvägar. Utnyttja gymnasiemässor, sociala medier och praktikprogram riktade till unga.

Förväntat resultat: ökar kännedomen, attraktionen och breddar målgruppen som söker sig till yrket.

3. Utveckla praktik- och mentorskapsmodeller för hela landet

Strategi: Behålla & Utveckla. Bygg strukturer för praktik, handledning och kompetensöverföring till exempel genom regionala mentorprogram (och praktikpooler) där

pensionerade tekniker eller erfarna handledare stödjer medarbetare som är nya i yrket. Undersök möjligheten att dela på tjänster eller handledningsansvar över flera teatrar.

Förväntat resultat: sänker trösklar, stöttar nyrekrytering, främjar lärande och avlastar befintlig personal.

4. Säkerställ ett systematiskt och livslångt lärande

Strategi: Utveckla & Behålla. Inför strukturer för intern kompetensutveckling, validering och mikromeriter av erfarenhet och tillgång till korta vidareutbildningar. Samordna insatser nationellt men förankra dem lokalt – med stöd av digitala lösningar.

Förväntat resultat: ger långsiktig hållbarhet, kompetensförnyelse och möjlighet till omställning inom branschen.

5. Skapa ett kollaborativt* ekosystem – kollegor, inte konkurrenter

Strategi: Attrahera & Rekrytera. Inspireras av filmbranschens ”Future Skills”-modell: främja ett delande av resurser, kompetens och praktikplatser mellan institutioner och fria aktörer. Se rekryteringsfrågan som gemensam – snarare än konkurrensutsatt – och bygg lokala och regionala nätverk för samverkan.

Förväntat resultat: ökar effektiviteten, bygger förtroende och stärker den totala kapaciteten i hela branschen.

**Kollaborativt = inlärning som uppmuntrar till teamwork och gruppdeltagande*

6. Stärk det strategiska omvärldsarbetet – håll branschen steget före

Strategi: Alla (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla). Etablera omvärldsbevakning - i egen eller extern regi - som en integrerad del i scenkonstens kompetensförsörjning. Det kan handla om att följa tekniktrender, studera internationella arbetssätt och lösningar, utbildningsutbud, demografiska förändringar, ungas värderingar och arbetsmarknadens rörelser. Samarbeta med utbildningsanordnare, forskare, omställningsorganisationer och närliggande branscher för att samla och sprida kunskap.

Förväntat resultat: gör att scenkonsten kan agera proaktivt, möta förändringar i tid och forma framtidens tekniska kompetens utifrån verkliga behov och möjligheter.

8 Sammanfattning

Scenkonsten står sedan en längre tid inför en akut brist på tekniker, särskilt efter pandemin då många lämnade branschen. Frågan är aktuell för scenkonsten i hela landet och kompetensförsörjningen behöver lösas på såväl kort som lång sikt. Förstudien kartlägger nuvarande yrkesroller, framtida kompetensbehov och utbildningsvägar, samt vad som krävs för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla scenkonsttekniker i hela landet.

Digitalisering, AI och förändrade produktionssätt skapar nya yrkesroller samtidigt som praktisk hantverkskompetens fortsatt är helt nödvändig. Multikompetens och förmåga att arbeta konstnärligt i tekniska roller blir allt viktigare, särskilt i mindre produktioner.

Utbildningssystemet har brister, särskilt på högskolenivå, och behöver utvecklas med fler relevanta och regionalt tillgängliga utbildningar. Även arbetsvillkor och möjligheter till kompetensutveckling måste förbättras för att öka intresset för yrket.

Föreslagna strategier

Förstudien föreslår en övergripande strategi – **Etablera och stärk yrket tekniker inom scenkonsten som ett kreativt, specialiserat och hållbart yrkesval.**

Ett antal förflyttningar och exempel på vad som krävs för att lyckas är:

1. **Attrahera** – Bygg intresse för teknikeryrket genom tidig information, samverkan mellan utbildning och arbetsliv samt riktad kommunikation mot unga.
2. **Rekrytera** – Visa upp teknikerns roll som kreativ medskapare, öka närvaron på utbildningsmässor och förbättra matchningen med arbetssökande.
3. **Utveckla** – Främja vidareutbildning, validering och intern kompetensöverföring, inklusive mentorskap.
4. **Behålla** – Skapa hållbara arbetsvillkor, tydliga karriärvägar och möjlighet till livslångt lärande.
5. **Samverka** – Förbättra kompetensförsörjningen genom samarbete och samverkan med hela utbildningskedjan. Koordinera olika aktörer och involvera arbetsgivare tidigt.

Rekommendationer till TRS och parterna

- Etablera en gemensam branschagenda för teknisk kompetensförsörjning.
- Positionera teknikeryrket som ett kreativt och hållbart yrkesval.
- Utveckla nationella modeller för praktik och mentorer.
- Säkra strukturer för livslångt lärande och mikromeritering.
- Bygg stark samverkan – se varandra som kollegor, inte konkurrenter.
- Förstärk det strategiska omvärldsarbetet för att ligga steget före.