

# Å søke trygghet i en uforutsigbar tid

## Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi - bachelorstudium

Opptaksår: 2018

Er oppgaven konfidensiell? NEI:  JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA:  NEI:

### Forfattere

Studentnr (6 siffre)	Kandidatnr (4 siffre)	Navn:
250824	4137	Sander Frøshaug
250787	4180	Steven Grant Bishop

**Oppgavens tittel:** Å søke trygghet i en uforutsigbar tid -

Hvordan covid-19 pandemien preger kompetanseflukt blant sceneteknikere

---

---

---

**Veileder:** Merete Hermansen Jonvik

## Sammendrag

I denne oppgaven skal vi ta for oss problemstillingen «Hva påvirker yrkesendring i sceneteknikeryrket under covid-19, og er den midlertidig eller endelig?». For å finne ut av dette har vi valgt å ta utgangspunkt i tidligere rapporter om kulturbransjen og sceneteknikeryrket. Vi har også utført kvalitative intervjuer med fem tidligere sceneteknikere, som har byttet bransje etter at covid-19 inntraff. Vi har valgt å se på problemstillingen i lys av teori om aktør/struktur dikotomien. Vi tar også for oss betydning av arbeidsfaktorer og usikkerhet rundt arbeidssituasjon. Gjennom dette fant vi at yrkesendringen i sceneteknikeryrket var i stor grad påvirket av situasjonen knyttet til covid-19, og usikkerheten som det har medført for sceneteknikerne. Grunnet manglende oppdrag, usikker varighet av pandemien og for dårlige kompensasjonsordninger, har våre informanter gått inn i nye yrker som gir dem større trygghet rundt arbeidssituasjon og økonomi. Videre fant vi at ingen ville tilbake i for å jobbe fulltid som sceneteknikere, noe som muligens kan knyttes andre underliggende utfordringer relatert til bransjen.

## Forord

Foreliggende oppgave er en kvalitativ undersøkelse med bakgrunn i sosiologisk teori, basert på intervju med fem informanter. Oppgaven bygger på sosiologisk teori og rapporter om kulturbransjen, og forsøker å gi et dypere innblikk på utfordringene sceneteknikere og kulturbransjen står overfor som følge av covid-19. Covid-19 har ført til tilnærmet total nedstengning av kulturlivet, og rapporter viser til frafall av arbeidskraft i denne perioden. Vi fant kompetanseflukt blant sceneteknikere som en interessant problemstilling, og aktualiteten grunnet pandemien forsterket dette. Oppgaven er skrevet av to sosiologistudenter ved UiS, hvorav en har 10 års erfaring fra kulturbransjen, og har arbeidet som scenetekniker.

Vi vil rette en takk til Kulturrom for å ha gitt oss tilgang til rapporter, og for å ha introdusert oss til fagorganisasjoner. Vi vil også takke Creo, UiA, BFSP for konstruktivt samarbeid og for å ha satt oss i kontakt med firma og informanter relevante for vår oppgave. Vi vil også rette en stor takk til vår veileder, som har bidratt med nyttige innspill og godt samarbeid gjennom hele perioden.

Stavanger, 12.05.2021

Steven Grant Bishop, Sander Frøshaug.

## Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
Forord.....	3
Innledning .....	5
Sceneteknikerbransjen og covid-19 pandemien .....	5
Oppbygging av oppgaven.....	6
Teori/litteraturgjennomgang.....	7
Aktørorientert teori: Teorien om rasjonelle valg.....	7
Strukturalistiske teorier .....	8
Émile Durkheims sosiale fakta.....	8
Talcott Parsons funksjonalisme.....	9
Anthony Giddens sin strukturasjonsteori .....	10
Teoretisk perspektiv på utfordringer med sceneteknikeryrket .....	11
Fysiske og psykososiale arbeidsfaktorer og sceneteknikeryrke .....	11
Utdanning og scenetekniker-yrke.....	12
Covid-19 pandemien og usikkerhet i sceneteknikeryrket .....	13
Metode/fremgangsmetode.....	15
Valg av undersøkelsesopplegg .....	15
Utforming av intervjuguide.....	16
Rekruttering.....	17
Anonymisering.....	18
Gjennomføring av selve intervjuet.....	19
Empiri og analyse.....	20
Personlig bakgrunn.....	20
Positive opplevelser av bransjen .....	21
Negative opplevelser av bransjen.....	22
Faktorer som førte til yrkesendring .....	23
Hva kan forbedres med bransjen .....	25
Yrkesendring: Midlertidig eller endelig? .....	26
Videre diskusjon.....	28
Usikkerhet og forutsigbarhet .....	28
Konklusjon .....	31
Referanser/Litteraturliste.....	33
Vedlegg .....	35

## Innledning

Sceneteknikere har en sentral rolle i fremføring og formidling av scenekunst, og arbeider med alt fra musikk til dans og teater. Profesjonen inkluderer lyd- og lystematikere, men kan også omfatte scenemestere, backlineteknikere og riggere. De står for både praktiske, tekniske og ofte kreative oppgaver. Alt fra estetikk og lyddesign, til opprigg, nedrigg og tekniske løsninger er deres ansvar. Man kan si at en scenetekniker har gjort jobben sin best når man ikke merker at jobben blir gjort. Arbeidet foregår i kulissene og skulle man legge merke til en scenetekniker betyr det som regel at noe har gått galt. Kunstformidling sikter mot at publikum skal drømme seg bort, eller bli bergtatt av fremføringen. En scenetekniker sitt mål er å ikke komme i veien for dette slik at fremføringen virker naturlig og uhindret.

Sceneteknikere jobber i stor grad som selvstendig næringsdrivende gjennom enkeltpersonforetak eller selvstyrt aksjeselskap. De arbeider ofte som leverandører kun engasjert midlertidig eller i sammenheng med prosjekter. Det er normalt for en gitt scenetekniker å jobbe på flere konsert- eller teaterscener, i tillegg til å være direkte tilknyttet til artister eller band ved for eksempel turnévirkosomhet. Basert på arbeidsformen faller mange sceneteknikere utenfor arbeidsmiljøloven (aml.) når det gjelder arbeidstider. Der andre arbeidstakere har et godt vern for arbeidsmengde over tid, har ikke selvstendig næringsdrivende samme rettigheter. I følge aml. er man unntatt disse reglene fordi man er i en ledende stilling (Arbeidsmiljøloven, 2005, §10-1 – 10-13). Sceneteknikere har historisk sett ikke vært tilknyttet fagforeninger. Man kan anta at den store andelen selvstendig næringsdrivende kan ha vært vanskelig for fagforeninger å jobbe med, da fast ansettelse som regel er et premiss for organisering. De siste årene har det derimot vært en utvikling på denne fronten. Creo, forbundet for kunst og kultur, opprettet en avdeling for sceneteknikere, og har satset stort på å rekruttere og arbeide for sceneteknikere, både før og under covid-19 pandemien.

## Sceneteknikerbransjen og covid-19 pandemien

Covid-19 pandemien har ført til at kulturlivet ligger med brukket rygg. 12. mars 2020 påla staten fullstendig stopp i alle arrangementer. Tidlig på sommeren samme år ble det tillatt arrangement med opptil 200 personer, men med flere forbehold om blant annet avstand mellom publikum og registrering av gjester. Strenge lokale og nasjonale regler ble gjennom 2020 og 2021 pålagt kulturbransjen gjentatte ganger. Det har vært vanskelig for

bransjen å planlegge og gjennomføre arrangement da reglene ofte har blitt endret på kort varsel. Denne usikkerheten har ført til at arrangementer fortløpende har blitt utsatt eller avlyst, og sceneteknikere er blant de som står igjen uten arbeid. Selvstendig næringsdrivende har ikke rett på dagpenger, men fikk tidlig i pandemien muligheten til å få kompensasjon for tapt inntekt som følge av nedstengingen. Ordningen ble i første omgang satt til å kompensere 80% av inntekten, opptil 6G (grunnbeløp i folketrygden). Beløpet ble utregnet av overskuddet til personen basert på tidligere inntekt. Ordningen tar altså ikke med i beregningen at personen kan ha faste utgifter som leasing, leie eller lån da den kun baseres på overskudd, og ikke omsetning. Høsten 2020 ble ordningen forlenget, men redusert til å dekke 60% av inntektsfrafallet, igjen opp til 6G.

Kompetanseflukt som følge av disse faktorene har blitt advart om fra flere hold i kulturbransjen. Usikkerheten rundt arbeidssituasjonen vil kunne føre til frafall av arbeidskraft. En upublisert undersøkelse gjort av BFSP, som vi fikk tilgang til, fant i februar 2021 at det var 18.4% kompetanseflukt i løpet av den da nesten 1 år lange pandemien (BFSP, 2021). Skulle tallene være representative for feltet vil kulturbransjen ha et bemanningsbehov når sektoren kan operere som normalt igjen. Med bakgrunn i dette har vi utformet spørsmålene vi ønsker å se nærmere på i denne oppgaven. Vi har tatt for oss to hovedspørsmål; Har covid-19 pandemien hatt en påvirkning for yrkesendring i sceneteknikerbransjen, og er det aktuelt for de som har skiftet yrke å komme tilbake til kulturbransjen i fremtiden? Vår problemstilling ble da «Hva påvirker yrkesendring i sceneteknikeryrket under covid-19, og er den midlertidig eller endelig?».

### Oppbygging av oppgaven

I denne oppgaven skal vi først gå gjennom relevant teori for å kunne analysere vår problemstilling. Vi vil gå gjennom teori som tar for seg om handling foregår på bakgrunn av aktørene eller strukturene. Videre skal vi ta for oss tidligere studier relevant til sceneteknikerbransjen, og underliggende teori som bygger opp under disse studiene. Deretter skal vi gå igjennom metoddelen, hvor vi forklarer valg av undersøkelsesopplegg, utforming av intervjuguide, rekruttering av intervjudeltakere, refleksjoner rundt anonymisering og til slutt hvordan vi gjennomførte selve undersøkelsesopplegget. Etter metoddelen presenterer vi empirien og analyserer denne parallelt, før vi utbroderer en større analyse som sammenfatter empirien opp mot vår problemstilling. Til slutt kommer vi med en konklusjon.

## Teori/litteraturgjennomgang

For å kunne diskutere hva som gjør at personer slutter i sceneteknikeryrket under covid-19 pandemien, ønsker vi å undersøke om det er individuelt basert valg eller om det kan sees på som et resultat av pressende strukturer i samfunnet. Ut ifra ulike teoretiske perspektiv, kan samfunnsstrukturene ha flere ulike ansikt. Det kan både bestå av internaliserte normer og verdier, samtidig som det også kan bestå av autoritære makter eller rolleforventninger som samfunnet har av en. Hvor stor innvirkning samfunnsstrukturene har på de individuelle aktørene varierer også ut ifra ulike teoretiske perspektiv. I sosiologien kan man således dele samfunnsteorier inn i 1) aktørorientert teorier som setter aktøren i sentrum, 2) strukturalistiske teorier som viser til at strukturene former individuell handling, og 3) strukturasjonsteorier som prøver å sammenfatte aktørene og strukturene. Vi skal i de neste delkapitlene gjøre rede for ulike teorier som representerer hver av disse samfunnsteori-grenene, deretter skal vi drøfte forskjellene mellom dem.

### Aktørorientert teori: Teorien om rasjonelle valg

For å belyse hvordan aktører handler ut ifra egne initiativ og ønsker skal vi redegjøre for teorien om rasjonelle valg (TRV). Denne teoriretningen består av mange ulike teorier som baserer seg på to prinsipper. Det ene er at det er fokus på metodologisk individualisme, som handler om at sosiale fenomener har rot i og kan forklares ut fra individuelle aktørers handlinger. Det andre prinsippet er at alle individer er rasjonelle når de skal forme og utføre handlinger. (Aakvaag, 2008, s.97). For at man skal utføre handling som stemmer overens med teorien om rasjonelle valg, er det visse kriterier som ligger til grunn. Gunnar Aakvaag referer i sin bok til at om individer skal utføre en handling, må de først ha rasjonelle ønsker. Rasjonelle ønsker tilsvare resultat eller mål som en aktør vil oppnå, og dette kan både være noe man vil oppnå for seg selv eller for å hjelpe andre. Aakvaag referer videre i sin bok til at man også må ha rasjonelle oppfatninger for å kunne handle rasjonelt, og disse oppfatningene må virke uavhengig av aktørens ønsker. Oppfatninger handler om hvordan en aktør subjektivt forstår hvordan verden og samfunnet rundt fungerer. En aktør sine handlingsvalg baseres ut ifra ens rasjonelle ønsker og rasjonelle oppfatninger. Altså hva en person ønsker å oppnå, samtidig som man tar høyde for hvordan man oppfatter virkeligheten. Dersom en persons ønsker påvirker oppfatningene i for stor grad, så står man i fare for å utføre handlinger som vil slå tilbake på aktøren.

(Aakvaag, 2008, s. 102-109). For eksempel hvis man sier opp jobben sin for å forfølge drømmen om å bli artist, uten at man er spesielt flink til det, vil dette være en situasjon som kan føre til at man står uten arbeid. Ut ifra en persons ønsker og oppfatninger kan man stå igjen med flere ulike handlingsvalg man kan velge mellom. For at man da skal utføre en rasjonell handling, så må man velge den mest effektive handlingen sett i lys av ens ønsker og oppfatninger. (Aakvaag, 2008, s. 109-110).

## Strukturalistiske teorier

### Émile Durkheims sosiale fakta

Der teorien om rasjonelle valg argumenterer for at individuelle aktører utfører handlinger basert på egne ønsker, oppfatninger og rasjonalitet, viser Émile Durkheim til hvordan individuell handling heller er formet av strukturene i samfunnet. I sitt arbeid utformer han begrepene om sosiale fakta og sosial tvang. Sosiale fakta er begrepet han bruker om blant annet sosiale strukturer, normer, lover, verdier og kultur. Disse deler han inn i materielle fakta og ikke-materielle fakta. Materielle fakta er ofte det som er lettere observerbart og objektivt, som for eksempel teknologisk utvikling og lover. Ikke-materielle fakta kan sees på som noe mindre håndfast, og kan i realiteten virke mer subjektivt for hvert individ. For eksempel moral, normer og verdier. Durkheim mente dog at også de ikke-materielle faktaene er objektive og virker tvingende på aktørene, dette ved hjelp av stadige, komplekse interaksjoner mellom aktørene. Disse samhandlingene mellom aktørene fører til en objektiv og felles forståelse av de normer og verdier som virker på dem. (Ritzer og Stepnisky, 2014, s. 77-80).

Det er fra begrepet om sosiale fakta Durkheim former begrepet om sosial tvang. Han beskriver at det er de sosiale fakta som virker tvingende på aktørene, og på den måte former, begrenser og tvinger til handling hos aktørene. I boka «Klassisk og moderne samfunns teori» blir det beskrevet hvordan både materielle og ikke-materielle fakta kan virke inn på aktørers handlinger. Eksempler på hvordan materielle fakta kan virke inn på aktørers handlinger kan være endringer i bosetting, teknologisk utvikling og arbeidsdeling. (Gneriussen, 2013, s. 90). Et aktuelt eksempel er hvordan arbeidsplasser under covid-19 pandemien blir tvunget til å sette personer på hjemmekontor, og dette utføres ved hjelp av teknologiske nyvinninger som eksempelvis møterom over internett og bluetooth-headset. Boken «Klassisk og moderne samfunns teori» viser også til hvordan Durkheim mener at ikke-materielle fakta kan virke tvingende på aktører. Her blir det beskrevet to måter dette



foregår på, og det er delt inn i strukturell tvang og normativ tvang. Strukturell tvang viser til hvordan ulike strukturer i samfunn virker som sosiale rammer på individet, og som også kan påvirke handling. I boken blir det for eksempel vist til den hierarkiske oppbygning av samfunnet man er medlem i, familierelasjoner, og organisasjoner man deltar i. Durkheim mente at hvis man er godt etablert innad i disse rammene, vil man automatisk handle konformt med de kollektive ønskene som omgir aktøren. Normativ tvang viser til at aktører handler ut ifra respekt, medfølelse og forpliktelse til andre individer, organisasjoner eller autoriteter. Dette gjør man som et resultat av at man internaliserer andres normer og verdier gjennom stadig interaksjon med andre, og dette fører til at man føler seg moralsk tvunget til å handle ut ifra det andre forventer av en. (Guneriusen, 2013, s.90-91)

### Talcott Parsons funksjonalisme

Talcott Parsons sitt syn på aktør/struktur forholdet er inspirert av Durkheim. Forskjellen er at Parsons fokuserer mer på konformitet hos aktørene. Individuell handling kommer ikke av at strukturene virker tvingende på aktørene, men at strukturene er en del av aktørene. I boken «Moderne sosiologisk teori» beskriver man at dette blir forklart ved hjelp av begrepene institusjonalisert og internalisert. (Aakvaag, 2008, s. 46-47). De kulturelle normer og verdier og de institusjonelle forventninger blir både institusjonalisert og internalisert i aktørene. Institusjonalisering er et begrep som kan referere til hvordan et individ blir en del av ens gruppe eller et samfunns faste roller, forventninger, samhandlinger og normer (Schifloe, 2017, s. 158). Et eksempel på institusjonalisering er elever på barneskolen som under skoletid følger skolens regler og normer, skal lære pensum, hører på lærerne, spiser når det er lunsj, etc. Internalisering er et begrep som beskriver at et individ lærer seg og reproducerer kulturelle objektive fakta, som for eksempel at det er galt å lyve. (Schifloe, 2017, s. 112). Ved at institusjonelle forventninger og kulturelle verdier blir institusjonalisert, fører det til visse forventninger av aktøren basert ut ifra ulike roller. Eksempelvis en far i en familie, leder i en organisasjon, eller en student på et universitet. Slik beskriver Parsons hvordan individer handler ut ifra andres forventninger og verdier, uten at det virker tvingende på aktøren selv. Gjennom bruk av begrepet internalisering, får Parsons frem hvordan aktører kan handle systemkonformt selv om de handler ut ifra egne normer og verdier. Gjennom sosialisering og interaksjoner med andre samfunnsmedlemmer, vil aktørene selv gjøre de gjeldende kulturelle verdier og normer til en del av seg selv. (Aakvaag, 2008, s. 46-47).

## Anthony Giddens sin strukturasjonsteori

Der hvor det tidligere har vært fokus på at enten aktør eller strukturer er bakgrunn for handling, presenterer vi her det som kan sees på som en mellomposisjon. Anthony Giddens mente at de aktørtunge teoriene var for fokuserte på den frie aktør, og de strukturtunge teoriene la for mye vekt på strukturene og for lite til den frie aktør. Hans løsning var da å utvikle en teori hvor aktør og struktur blir relasjonelle, og gjensidig avhengige av hverandre. For å kunne utføre handlinger mente Giddens at man måtte være en kompetent aktør, og disse kompetente aktørene er kyndige og har handlingskapasitet. I boken «Moderne sosiologisk teori» blir en kyndig aktør beskrevet slik at individet er bevisst seg selv og situasjonen, og vet hva og hvorfor man gjør som man gjør. Handlingskapasitet kan beskrives som at aktøren faktisk har muligheten til å utføre en handling i situasjonen de befinner seg i. (Aakvaag, 2008, s. 131). Videre mente Giddens at handling fra kompetente aktører skjer på bakgrunn av tre ulike bevisstheter. Disse tre er diskursiv bevissthet, praktisk bevissthet og underbevisstheten. (Aakvaag, 2008, s. 132-134)

Utfordringen for Giddens var å utvikle et strukturbegrep som ikke overkjørte den kompetente aktøren, men heller virket muliggjørende og underliggende. Giddens hentet inspirasjon fra lingvistikk og begrepene langue (språk) og parole (tale). Langue og parole sees på som en dualitet, ved at språket muliggjør og er underliggende for å kunne snakke. På den andre siden kan man si at tale er med på å opprettholde og utvikle språket, og når personer og grupper bruker språket vil det bli reproduisert og også utviklet. (Aakvaag, 2008, s. 135). Giddens bruker forholdet mellom parole og langue til å forklare forholdet mellom aktør og struktur i strukturasjonsteorien. Han mener at aktør og struktur er en dualitet. Strukturen er i større grad mer internalisert, slik Parsons argumenterte for, men den virker både begrensende og muliggjørende på aktørene. Den gir mer rom til den frie, kompetente aktøren, enn det både Parsons og Durkheim gjorde rede for. Videre redegjør Giddens for at strukturene ikke ville vært tilstede, hadde det ikke vært for det sosiale systemet. Det sosiale systemet består av individuelle aktører og grupper som samhandler, utfører og reproducerer vanlige sosiale normer og praksiser. (Giddens, 1994, s. 86-88). På denne måten mente Giddens at han hadde utredet en teori som både ga rom for den frie kompetente aktør, men også viste hvordan strukturene både virker muliggjørende og begrensende på aktørers handlingsrom.

## Teoretisk perspektiv på utfordringer med sceneteknikeryrket

I dette delkapittelet tar vi utgangspunkt i tidligere studier som er relevant for vårt felt. Her vil vi blant annet gå gjennom studier som er gjort direkte i sammenheng med utredninger om scenetekniker- og kultur-bransjen. Den ene er en master om sceneteknikere som er titulert «Knottekunst» skrevet av Øystein Nerland Flemmen (2020), som beskriver selve sceneteknikerbransjen. Vi vil også vise til en studie som har sett på hvordan covid-19 har ført til stor usikkerhet for kulturarbeidere, deriblant sceneteknikere, utført av Beate Elstad, Erik Døving og Dag Jansson (2020). I tillegg har også Kulturrom initiert en rapport om sceneteknikerbransjen under covid-19 pandemien, som heter «Rammer for opplevelser» skrevet av Daniel Nordgård og Øystein Flemmen (2020). Disse studiene viser til ulike utfordringer i scenetekniker- og kulturbransjen som både kan sees i lys av strukturelle- og aktørorienterte perspektiver. For eksempel blir det nevnt utfordringer knyttet til manglende grad av høyere, relevant utdanning innad i bransjen. Noe som kan forårsakes av at man har utfordringer knyttet til at strukturene ikke legger til rette for god nok utdanning til aktørene som ønsker å etablere seg i sceneteknikeryrket. På den andre siden blir det også beskrevet utfordringer relatert til lange og uforutsigbare arbeidsdager, som kan gå på akkord med ønskene og oppfatningene til aktørene.

## Fysiske og psykososiale arbeidsfaktorer og sceneteknikeryrket

Både fysiske og psykososiale arbeidsfaktorer har innvirkninger på individet i en organisasjon eller bedrift. Sterud, Knardahl, Labriola og Lund hadde i 2010 en utredning om betydningen av arbeidsfaktorer for blant annet arbeidsevne, sykefravær og uførhet i helse- og omsorgssektoren. I denne utredningen blir det forklart hvordan både fysiske og psykososiale arbeidsfaktorer kan ha en innvirkning på en arbeiders trivsel og helse i arbeidet. (NOU 2010: 13, s. 3-5). På NDLA.no beskrives de fysiske arbeidsfaktorene som blant annet belastninger på kroppen, klima på arbeidsplassen og støy (Vårdal og Sundstrøm, 2019). Stein Knardahl beskriver de psykososiale arbeidsfaktorene i et intervju gjort av NHO, hvor han mener man kan dele disse opp i tre faktorer: Psykologiske, sosiale og organisatoriske. De psykologiske omfatter selve arbeidsoppgavene og innholdet av arbeidet og hvordan dette virker inn på individet, for eksempel hvor lenge man arbeider, hvor mye man jobber om gangen, tids- og kvalitetspress og rollekonflikter blant annet mellom oppgaven man skal gjøre og sine egne moralske verdier. De sosiale faktorene handler om forholdet man har til andre personer man møter i sammenheng med jobb, eksempelvis kolleger, kunder eller ledere. Organisatoriske faktorer går inn på måten

bedriften eller organisasjonen man jobber i er organisert. Dette kan for eksempel handle om hvordan man jobber, til hvem og hvordan man rapporterer om arbeidet sitt, og organisering av strukturen i bedriften eller organisasjonen. (Kvam, 2018)

I masteroppgaven «Knottekunst» intervjuet Flemmen fem sceneteknikere og spurte blant annet om arbeidssituasjon og tilfredshet i arbeidet. Her kommer det frem hva disse informantene mener er ulike utfordringer knyttet til bransjen og yrket. (Flemmen, 2020, s. 33-36). Selv om dette ikke er generaliserbart, så gir det oss en viss pekepinn på hva vi kan se etter når vi skal utbrodere hva som påvirker yrkesendring i sceneteknikkbransjen. Noe alle informantene nevner er utfordringer med tanke på lange og uforutsigbare arbeidsdager, og at det også kan være mange reisedøgn i året for de som turnerer med band eller blir leid inn på forskjellige eventer landet rundt. Det kommer også frem at det kan være et forholdsvis anstrengende arbeidsmiljø hvis man ikke passer inn personlighetsmessig. Blant annet er det et veldig mannsdominert yrke, hvorav mange i bransjen har oppfatning om at kvinner sliter med den fysiske biten av arbeidet, samt at man som kvinne ikke har like høy teknisk kompetanse. Det er også liten grad av anerkjennelse i arbeidet, for begge kjønn, der man som oftest vet at man har gjort en god jobb hvis man ikke får noen tilbakemeldinger. Tilbakemeldingene kommer dog hvis man gjør feil eller noen er misfornøyde. (Flemmen, 2020, s. 33-36). Dette er faktorer som kan føre til frustrasjon ved arbeidet, tap av motivasjon til å gjøre en god jobb, og videre at man kan vurdere å bytte yrke.

### Utdanning og scenetekniker-yrke

I masteroppgaven til Flemmen snakker intervjudeltakerene om manglende grad av høyere utdanning i bransjen, og at den utdanningen som finnes ikke er god nok til å klargjøre studentene for arbeidslivet i praksis. Dette fører til varierende kompetanse hos dem som arbeider i bransjen, til mer useriøse aktører, og til utfordringer knyttet til å få frem nye sceneteknikere og utvikle deres kompetanse. (Flemmen, 2020, s. 54-62). Den manglende grad av utdanning blir det også redegjort for i rapporten «Rammer for opplevelser» utført av Daniel Nordgård og Øystein Flemmen i 2020. Undersøkelsen er initiert av Kulturrom, og tar for seg sceneteknikeres opplevelser og forhold til egne arbeidsvilkår og til egen bransje. I denne rapporten kommer det frem at bare 23% av respondentene hadde høyere utdanning, og av disse var det bare 38% som hadde en høyere utdanning som var relevant til sceneteknikerbransjen. (Nordgård og Flemmen, 2020, s.8).

Hanushek og Wößmann (2010) har skrevet en artikkel som tar seg hvordan utdanning kan påvirke økonomisk vekst i et samfunn. I denne artikkelen beskriver de tre ulike faktorer ved utdanning som kan påvirke økonomisk vekst, men de trekker også frem andre potensielle virkninger av utdanning. De nevner at utdanning er med på å øke menneskelig kompetanse. Dette kan bidra til å øke både produktivitet, men også bidra til diskusjon rundt produktiviteten ved arbeidet. De diskuterer også hvordan utdanning bidrar til å øke de innovative evnene til individer, noe som kan frembringe utvikling av ny teknologi, arbeidsprosesser og mer effektive organiseringer. (Hanushek og Wößmann, 2010, s. 245). I 2019 utførte Sabine Wollscheid og Trude Røsdal en litteraturstudie, som tok for seg betydning av utdanning, praksis og veiledning for arbeid i barnevernet, på vegne av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Her kom de blant annet frem til at utdanning har en positiv innvirkning på tilegning av kunnskap, og at ferdigutdannede i større grad føler seg klare til å utøve yrket i praksis. Rapporten viser også til at utdanningsløp som inneholder praksisundervisning, og senere veiledning for ferske i yrket, fører til høyere kvalitet i selve arbeidet. For liten, eller ingen, grad av veiledning er spesielt noe som fører til frafall innad i bransjen. (Wollscheid og Røsdal, 2019, s. 44-45). Sceneteknikeryrket og arbeid innen barnevern er ikke direkte sammenlignbart, fordi man har svært ulike arbeidshverdager og ulike forutsetninger for arbeidsbetingelser. Samtidig ser man fra «Knottekunst» at sceneteknikeryrket har utfordringer knyttet til ulik grad av kompetanse hos ulike sceneteknikere, samt vanskeligheter knyttet til å få nye inn i bransjen. Disse utfordringene ble redusert for barnevernsyrket, så det kan også være med på å redusere samme type utfordringer i sceneteknikk-bransjen.

### Covid-19 pandemien og usikkerhet i sceneteknikeryrket

«Usikkerhet i koronaens tid», skrevet av Elstad, Døving og Jansson (2020), er en studie som er utført med fokus på usikkerhet i koronaens tid for kulturarbeidere. Den belyser hele kultursektoren, og ikke bare sceneteknikere. Studien er fortsatt høyst relevant fordi den tar for seg hvordan de som arbeider innenfor kultursektoren blir rammet av usikkerhet med tanke på økonomi, arbeid og fremtid, grunnet nedstengingen av samfunnet som gjorde at det meste av kulturtilbud ble borte. Nedstengingen påvirket hele sektoren i stor grad, men det er noen få faktorer som går igjen for de som rapporterer for høy usikkerhet med tanke på fremtid innenfor bransjen og med tanke på egen økonomi. Det er spesielt unge yrkesutøvere som akkurat har kommet ut i arbeidslivet, selvstendige næringsdrivende, og

de som mangler høyere utdanning, som rapporterer for høy usikkerhet. (Elstad, Døving og Jansson, 2020, s. 310-312).

I artikkelen «The hidden face of job insecurity» blir det utredet for jobbusikkerhet, og ulike faktorer som kan påvirke dette. (Gallie, Felstead, Green og Inanc, 2017, s. 38-40)

Artikkelen baserer seg på data hentet fra arbeidere i Storbritannia. Her argumenterer de for at yrker med lavere sosial klasse og arbeidere som jobber med midlertidige arbeidskontrakter viser til høyere grad av jobbusikkerhet. Under kriser og/eller perioder med høy grad av arbeidsledighet i landet øker usikkerheten, spesielt blant de som tidligere har vært arbeidsledige, eller har vært direkte knyttet til andre som har vært arbeidsledige. Yrker som i stor grad bruker mye teknologi og spesielt teknologi som er i stadig utvikling, er også ekstra utsatt for å rapportere om jobbusikkerhet. (Gallie et al., 2017, s. 38-40).

Dette er faktorer som kan sees å være overførbare til yrket som scenetekniker. Da dette er et yrke hvor mange jobber i midlertidige arbeidsforhold, og det er et yrke som bruker mye teknologi i stadig utvikling. Under covid-19 pandemien er dette også et yrke som har vært preget av permitteringer og av at folk som forlater bransjen, noe som påvirker de som er igjen. I artikkelen «The hidden face of job insecurity» nevner de også sin konklusjon at det er spesielt de som er over 35 år og som jobber på midlertidige kontrakter som rapporterer om høyest grad av usikkerhet. De mente at dette hang sammen med at disse personene ofte hadde en familie de måtte forsørge, og at de var redde for at ferdighetene de innehar vil bli utdatert hvis de eventuelt kommer tilbake i samme bransje. (Gallie et al., 2017, s. 49)

## Forskningsmetode

I akademiske oppgaver benytter man seg av i all hovedsak kvantitativ eller kvalitativ data. Kvantitativ data er informasjon som kan systematiseres og brukes ofte i sammenheng med statistiske undersøkelser. Disse blir utført ved å bruke standardiserte spørreskjema med begrensede svarmuligheter. Kvantitative undersøkelser egner seg godt for å få et bredt og overordnet inntrykk av en sak. Kvalitativ data innhentes som regel gjennom intervju, samtale eller observasjon. Dette tillater dokumentering av mer detaljrik informasjon om det som studeres. Det er hensiktsmessig i de fleste tilfeller å benytte seg av begge former for data slik at en får et helhetlig inntrykk av det man skal studere. Problemstillingen baserer seg på finne ut mer om motivasjonen eller årsaken bak en yrkesendring, og om det er aktuelt å returnere til bransjen når kulturlivet får operere som normalt igjen. Vi valgte derfor å ha hovedfokus på å innhente kvalitativt materiale for å kunne diskutere og få kunnskap om hvilke tanker og faktorer som ligger bak valgene til populasjonen. For å få et helhetlig bilde av situasjonen til sceneteknikere har vi også presentert noe utvalgt kvantitativt datamateriale innhentet av en tredjepart.

## Valg av undersøkelsesopplegg

I planleggingen av oppgaven valgte vi å basere vårt undersøkelsesopplegg på dybdeintervju. Dybdeintervju brukes for å «(...) få en dypere forståelse av en persons atferd, motiver og personlighet (...)» (Halvorsen, 2018, s. 138). Denne typen intervjumetode anså vi som passende da vi ønsket å se nærmere på hvilke faktorer og hendelser som lå bak valget om yrkesendring for populasjonen sceneteknikere. Det finnes flere former for dybdeintervju. Man kan velge å gjennomføre intervjuene en-til-en eller som gruppe. Sistnevnte brukes ofte for å få akkumulert informasjon fra større grupper, som ofte i samtale kan forklare noe bedre og presist enn i en-til-en intervju. Gruppeintervju egner seg ofte godt når man skal finne mer ut om en hendelse som flere har opplevd sammen, og ofte i et kort tidsrom, men egner seg ikke så godt for personlige beretninger. En-til-en intervju legger mer opp til at objektet kan snakke i fortrolighet og i eget tempo uten å bli avbrutt.

Dybdeintervju skal være uformelle og legge opp til fri kommunikasjon mellom intervjuer og intervjudeltaker. Det er ønskelig at intervjudeltakeren føler seg trygg, og fritt kan fortelle og diskutere sin opplevelse av emnet. Aase & Fossåskaret forklarer i boken «Skapte virkeligheter» (2015) at det er viktig for intervjueren å gi av seg selv i

informantsamtalene. (Aase og Fossåskaret, 2015, s. 114). Ved å bidra med egne refleksjoner og erfaringer vil intervjueren i større grad oppfattes som et likeordnet subjekt. Dette vil føre til at intervjudeltakeren føler seg tryggere, og lettere gir av seg selv i intervjuet. Med grunnlag i metodeteori for dybdeintervju besluttet vi at den av oss med erfaring i sceneteknikeryrket skulle gjennomføre intervjuet, og den andre notere underveis. Vi planla for halvstrukturert intervju. Denne typen intervju innebærer å velge noen tema og problemstillinger som vi ønsker å belyse, ofte ordlagt med åpen tolkning slik at man får høyest grad av flyt og personlige svar fra intervjuobjektet.

### Utforming av intervjuguide

I samtale med førsteamanuensis i musikk, digitalisering, og musikkindustri ved Universitetet i Agder, diskuterte vi forskjellige innfallsvinkler og problemstillinger som kunne være interessante å undersøke nærmere i de kvalitative studiene. Fra før hadde vi tilgang til rapporten fra Kulturrom, en masteroppgave fra UiA med hovedvekt på arbeidssituasjonen til teknikerne og en artikkel fra OsloMet som studerte de umiddelbare konsekvensene av covid-19 pandemien for kulturarbeiderne. Førsteamanuensis påpekte at det ikke var noen forskning som hadde undersøkt om sceneteknikere som finner nytt arbeid under covid-19 krisen, ønsker å returnere til kulturbransjen når arbeidslivet normaliserer seg igjen. Ut ifra de tidligere studiene, samtalen med førsteamanuensis og vår egen problemstilling, kom vi frem til at vi ville spørre intervjuobjektene om både positive og negative opplevelser av bransjen, samt hvilke faktorer som gjorde at de valgte å forlate bransjen. Vi ville også finne ut om de hadde noen tanker rundt om hva som kan forbedres med bransjen, for eksempel med tanke på arbeidssituasjonen, kulturen og arbeidsdagene. I lys av problemstillingen ville vi også spørre om de hadde reflektert over om de ville returnere som sceneteknikere i fremtiden.

Da vi utformet intervjuguiden måtte vi vurdere både hvordan vi skulle formulere spørsmålene, og når i intervjuet det passet seg å stille dem. Dette ble gjort med tanke på at våre intervjudeltakere kunne være inne i en sårbar situasjon, både sett i lys av eventuelle permitteringer, og av at de har forlatt bransjen de eventuelt har lang fartstid i. Under utformingen av intervjuguiden la vi da vekt på at vi ville starte med en kort innledning for å ufarliggjøre situasjonen. Samtidig ville vi fremstå forståelsesfulle i intervjuet, og åpne for at man kunne la være å svare på enkelte spørsmål dersom det var ønskelig.



## Rekruttering

I planleggingen for de kvalitative intervjuene var vi i dialog med flere personer som hadde direkte tilknytning til fagmiljøet vi ønsket å undersøke. Først tok vi kontakt med Kulturrøm. De ga oss tilgang til en rapport de hadde bestilt av Universitetet i Agder og foreslo at vi kontaktet Daniel Nordgård som skrev rapporten. Vi ble også anbefalt å ta kontakt med Creo og Bransjeforeningen for Sceneteknisk Produksjon (BFSP), for mer data og hjelp til å komme i kontakt med informanter.

Vi tok kontakt med Nordgård, som henviste oss videre til fagforeningen for kunstnere, Creo (tidligere MFO), og den ansvarlige for Creo sin sceneteknikeravdeling. Han kom med navn på flere personer som var aktuelle kandidater til vår oppgave, hvorav tre stilte til intervju. Videre anbefalte han oss å høre med Bransjeforeningen for sceneteknisk produksjon (BFSP). De ga oss en liste av firma som hadde mistet arbeidskraft i løpet av pandemien. Av de fire bedriftene som responderte på vår forespørsel, var det to som viste seg å ikke ha samme inntrykk om frafall av arbeidskraft i løpet av pandemien som oss. En bedrift nevnte at de hadde svært lav turnover, lavere sykemeldingsgrad enn generelt landssnitt, og at de hadde mange tilbakevendende arbeidere. Et firma satt oss i kontakt med en daglig leder som hadde gitt seg i løpet av pandemien, og ønsket å stille til intervju. Den siste informanten fant vi gjennom eget nettverk.

Med tanke på hvor mange tips vi fikk om aktuelle personer og selskap, fant vi ut at det var vanskelig å oppnå kontakt med informanter som var interessert i å delta. Vi tok kontakt med mer enn 15 selskaper og personer, og endte opp med fem informanter som gjennomførte intervju. Vi har reflektert over responsen og antar at det å skifte yrke ufrivillig og forlate bransjen kan være sårt, og at det i de fleste tilfeller stadig er nytt for den det gjelder. Vi antar også at dette høyner terskelen for å snakke om emnet, da de muligens forsøker å komme seg videre eller legge situasjonen bak seg. Det kan dog ligge enklere grunner bak at vi slet med å få tak i flere informanter. For eksempel at de ikke ville sette av tid til et intervju, at de ikke følte at de hadde relevant informasjon, eller at de rett og slett ikke ville involvere seg i oppgaven. Vi fikk også opplyst av en av våre informanter at det var enklere å stille opp når man blir kontaktet av person man selv kjenner, i stedet for at det er to ukjente som sender en upersonlig mail eller melding. Til tross for dette oppfattet vi generelt sett at de fem som stilte til intervju var engasjerte og interessert i å dele informasjon og personlige erfaringer

Sett i etterkant så kunne det vært gunstigere for oss å starte intervjuene i en tidligere fase, og identifisere informanter gjennom snøballmetoden. Da kunne vi spurt våre informanter om de kjente noen som kunne være villige til å stille opp til intervju, og også spurt om de ville være villig til å sette oss i kontakt med disse personene. Vi hadde en informant som var villige til å sette oss i kontakt med en person som kunne være tilbøyelig til å være med på intervju, men vi følte på det tidspunktet at vi ikke hadde mulighet til å sette av mer tid til intervju og tilhørende analysering av empiri.

### Anonymisering

I tråd med retningslinjene fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) har vi etterfulgt anonymiseringskravene, og fått godkjenning gjennom et felles meldeskjema på vegne av UiS for å gjennomføre intervjuene. Videre presenterer vi noen spesifikke vurderinger vi har gjort opp mot vår oppgave.

Sceneteknikk-bransjen er en relativt liten bransje med tette bånd, hvor mange setter pris på samholdet mellom de ulike arbeiderne i bransjen. Når det er en liten og konsis bransje er det stor sannsynlighet for at personer med lang fartstid innenfor bransjen, er et kjent navn blant andre som jobber med det samme. Vi tar også opp et ganske aktuelt og litt følsomt tema for mange. Spesielt med tanke på arbeidsledighet og pandemiens konsekvenser, blant arbeidstakere som bryr seg om, og har jobbet lenge innenfor musikk- og kulturbransjen. Dette er to faktorer som vi valgte å ta hensyn til når vi vurderte anonymisering av intervjudeltakerne. Si for eksempel at en av våre intervjudeltakere eventuelt sa noe negativt om bransjen, en arbeidsgiver eller kollega, så ville vi ikke at dette skulle bli holdt imot vår deltaker hvis han/hun eventuelt valgte å vende tilbake til bransjen igjen ved et senere tidspunkt. Vi har av disse hensyn valgt å anonymisere våre deltakere. Dette har vi gjort ved å bytte ut navnene på de vi har intervjuet med å kalle de Scenetekniker A, B, C, D og E. Vi har også valgt å unnlate informasjon som eventuelt kan avsløre intervjudeltakerens identitet.

## Gjennomføring av selve intervjuet

Før intervjuet sendte vi ut et informasjonsskriv til respondentene, som fulgte informasjonsskrivmalen til NSD. På skrivet står det blant annet forklart hva formålet med forskningsprosjektet er, hvem som er ansvarlig, hvilke rettigheter informantene har, samt kontaktinfo og en samtykkelsesdel. Alle informantene godkjente og signerte dokumentet. En av informantene ba om å få innsyn i spørsmålene i forkant av intervjuet, hvor vi da sendte et forenklet utkast av intervjuguiden.

For å gjennomføre selve intervjuet måtte vi bruke både samtale over telefon og videochat over en kryptert Zoom-videokonferanse. Grunnet smittevern hensyn kunne vi ikke reise rundt innad i Norge, og vi måtte da ta i bruk disse plattformene for å gjennomføre intervjuene. Vi brukte disse plattformene for å opprettholde personvernet i tråd med NSD-reglementet. Vi tok også i bruk en ekstern taleopptaker for å ta opp selve intervjuet slik at vi kunne høre på intervjuene på nytt hvis vi trengte dette. Som nevnt utførte en av oss selve intervjuet, mens den andre noterte ned de viktigste punktene underveis. På denne måten fikk vi holdt i gang en dialog relativt effektivt, samtidig som vi fikk skrevet ned den mest sentrale informasjonen som vi fikk fra intervjudeltakerne. Vi følte at dette også ga en fin dynamikk i selve intervjuet. Det virket i større grad som at det fremstod som en dialog om sceneteknikkbransjen mellom to med erfaringer fra bransjen, i stedet for at det ble et enveis-intervju hvor det kun ble spørsmål med korte og konsise svar. Vi opplevde at dette gjorde intervjuobjektene mer åpne i besvarelsene, og de forklarte godt rundt sine personlige erfaringer og tanker om bransjen.

Vi følte at selve gjennomføringen av intervjuene gikk relativt godt, og vi fikk ut mye relevant empiri. Sett i ettertid kunne vi kanskje ha fått enda bedre kontakt, og i så fall enda mer personlige erfaringer og meninger om bransjen, om vi hadde gjort intervjuene med fysisk møte. Grunnet pandemien var dette dog ikke mulig, men vi følte til tross for dette at vi fikk gjort det beste ut av situasjonen. Annet enn at vi gjerne skulle vært i kontakt med flere relevante informanter, fant vi ingen andre utfordringer knyttet til intervjuene. Antakeligvis kan dette knyttes til at vi gjorde et grundig arbeid med intervjuguiden på forhånd, slik at spørsmålene var lettfattelige og akseptable for informantene. At den ene av oss i tillegg har en bakgrunn innenfor sceneteknikerbransjen, kan ha gjort intervjusituasjonen mer behagelig for informantene. Disse faktorene kan ha hatt en innvirkning på at intervjuene følte så godt gjennomførte.

## Empiri og analyse

Vi har valgt å slå sammen empiri og analyse, fordi vi ønsker å tydeliggjøre empirien. I tillegg vil vi få frem eventuelle implikasjoner vi kan dra ut fra hver enkelt empiri-bolk på en oversiktlig og enkel måte. Derfor har vi delt vår empiri inn i segmentene: Personlig bakgrunn, positive sider ved bransjen, negative opplevelser, utfordringer knyttet til bransjen, hva som kan forbedres og om våre intervjudeltakere eventuelt ønsker å returnere som sceneteknikere. Vi presenterer relevant empiri til hver inndeling, og analyserer det vi har funnet fortløpende. Til slutt analyserer vi empirien opp imot vår problemstilling og overordnede teorien i form av struktur- eller aktørorientert handling.

### Personlig bakgrunn.

Vi intervjuet 5 individer i sammenheng med våre undersøkelser. 4 av 5 var menn mellom 40 og 50 år. Den siste var en kvinne i midten av 20 årene. Alle mennene var gift/samboer og hadde barn, mens kvinnen hadde samboer. 4 av 5 var Østlandsbasert, og en bosatt i Trondheim. Ingen hadde relevant høyere utdanning knyttet til sceneteknikeryrket. Alle hadde opparbeidet seg til et profesjonelt nivå i yrket uten formell utdanning.

Scenetekniker A var daglig leder i eget aksjeselskap med flere ansatte når han byttet yrke, og hadde jobbet i 12 år i bransjen. Scenetekniker B og C var selvstendig næringsdrivende, og hadde jobbet i bransjen henholdsvis i 20 og 25 år. De hadde i all hovedsak jobbet mest med ett eller flere faste band i løpet av sine karrierer. Scenetekniker D var fast ansatt i en sceneteknisk bedrift som gikk konkurs tidlig etter at pandemien inntraff, og hadde opparbeidet seg 25 års erfaring i bransjen. Scenetekniker E var også selvstendig næringsdrivende, med 7 års erfaring fra bransjen.

Det fremkommer noen tydelige og gjennomgående trekk hos våre intervjudeltakere når vi ser på deres personlige bakgrunn. Av de fem vi intervjuet var den ingen som hadde relevant høyere utdanning innenfor sceneteknikk. Snittet i Kulturroms rapport fra 2020 viser til at 23% har høyskole/universitet bachelor/mellomfags utdanning, og 18% høyskole/universitets årsstudium. Videre presiseres det at kun 38% av de med høyere utdanning har en grad innenfor lyd eller lys. Sceneteknikeryrker har lav grad av formelle krav og det er kun noen få aktører, slik som for eksempel NRK, som ønsker kvalifikasjon fra treårig utdanning for fast ansettelse. Videre ser vi i rapporten til Kulturrom at populasjonen har en tung overvekt av menn. Kun 12% er kvinner og 88% er menn. Våre intervjudeltakere gjenspeiler dette ved at vi har intervjuet 4 menn og 1 kvinne.

Når det gjelder hvilken form for ansettelse eller arbeidsform våre intervjudeltakere har, ser vi at populasjonen reflekterer Kulturroms studie. Her vises det til at 42% jobber som selvstendig næringsdrivende eller eget firma, 31% jobber som en kombinasjon av disse og 27% er arbeidstakere (fast ansettelse). Av våre intervjudeltakere var det fire av disse som drev som selvstendig næringsdrivende, mens en var fast ansatt. Kulturrom viser til at over 60% har jobbet mer enn 10 år i bransjen. Dette gjenspeiles også i vårt utvalg, hvor det bare var en av våre deltagere som har arbeidet mindre enn 10 år. Her vil vi nevne at vårt utvalg ikke er av størrelse til å være representativt i seg selv.

### Positive opplevelser av bransjen

Alle fem nevnte sosialt samhold i bransjen mellom kolleger og publikum som positive trekk ved jobben. Scenetekniker E forklarte at hun følte på en tilhørighet til sceneteknikerbransjen med tanke på fellesskap og samhold. Alle var glad for at de jobbet med interessen sin, enten det var lyd eller teknikk. Det trekkes frem av scenetekniker A og C at frihet i arbeidstid ved ukonvensjonelle arbeidsuker var en positiv faktor ved yrket. Alle bortsett fra Scenetekniker C nevner ulike utfordringer og problemløsning i arbeidet som en av de mest positive sidene ved jobben. Mestringsfølelsen av å løse problemer var også noe som blir nevnt som givende.

Ut ifra det de beskrev som positive opplevelser fra sceneteknikeryrket, viste det seg at samholdet og det sosiale står sterkt hos våre intervjudeltakere. Alle beskrev dette som noe positivt for dem ved bransjen, noe som kunne fungert som en faktor som holdt de igjen i sceneteknikeryrket. Det virker også som om det sterke samholdet mellom sceneteknikere, og andre tilknyttet bransjen, gjorde at våre informanter i stor grad fant seg til rette i sceneteknikeryrket. Dette samholdet kan være begrunnet i at man gjennom arbeidet møter personer som har en felles interesse i lyd og teknikk. Det faktum at man jobber med det man interesserer seg og brenner for i lyd og tekniske arbeidsoppgaver kan også være en viktig årsak til at sceneteknikere vegrer seg mot å bytte bransje. Disse to faktorene fremstår dermed som de mest positive ved arbeidet, og kan videre føre til at de trives og blir i bransjen. Ut fra informantenes svar, fremstår det som at den felles interessen og samholdet gjør at det blir en kollektiv forståelse om å få til best mulig resultat. Godt sosialt samhold refereres også til som noe som er essensielt ved et godt psykososialt arbeidsmiljø, tidligere nevnt i teorikapittelet, som er med på å forhindre misnøye i arbeidet.

## Negative opplevelser av bransjen

Alle utenom scenetekniker C nevnte useriøsitet og useriøse aktører som en negativ faktor, som også skaper utfordringer for sceneteknikere og bransjen som helhet. Scenetekniker A sa at han «...opplevde veldig ofte useriøse aktører som irriterte livet av meg. (...) kaller det hengerfirmaer, hvis du skjønner hva jeg mener. Det gikk på motivasjonen.»

Scenetekniker A og B nevnte at man får for dårlig betalt med tanke på arbeidstider, -lengde og risiko. Scenetekniker E nevnte lange arbeidsdager som et negativt aspekt med bransjen. Sceneteknikerne B og C nevnte at arbeidstidene gikk ut over tiden med familien og fritid. Scenetekniker C beskrev hvordan det var å kombinere arbeid og fritid:

*«Jeg tok meg nesten aldri fri, som sånn andre folk kan gjøre når de skal i bryllup eller begravelse eller bare har lyst til å reise på ferie. Det var alltid kalenderen min og de bookingene jeg hadde gjort, som bestemte om jeg kunne det eller ikke. Det er bransjefordeler på godt og vondt. Det er nærmest utenkelig å ikke møte opp, det sitter langt inne»*

Scenetekniker A, D og E beskrev et hardt arbeidsmiljø som kan være tøft både fysisk og mentalt. Scenetekniker D nevnte at det er høyt press fra ansvarlige for å levere under arrangementer, til tross for lange arbeidsdager uten pauser. Scenetekniker A og E sa at bransjen er veldig skjevt kjønnsfordelt, og dominert av middelaldrende menn som har en rekke bestemte holdninger. Scenetekniker E nevnte at det er en bransje hvor noen har såkalte «gubbeholdninger» som fokuserer på at det heter «lydmann».

En fellesnevner for det våre intervjudeltakere finner negativt med bransjen ligger i det som er ødeleggende for ryktet for sceneteknikere. 4 av 5 av intervjudeltakerne nevner at useriøse aktører er et stort problem, og at dette ødelegger både for konkurransedyktigheten ved underbud, og ryktet til de som prøver å drive mer seriøst som sceneteknikere. Dette blir det også redegjort for i masteroppgaven «Knottekunst» som det blir referert til i teorikapittelet, hvor denne utfordringen blir knyttet opp til at det er manglende form for utdanningsløp i sceneteknikeryrket. (Flemmen, 2020, s. 54-62). Dette vises også gjennom rapporten utført av Kulturrom, hvor det bare er 23% av deres respondenter som har høyere utdanning, og det kun er 38% av disse som har en høyere utdanning som er relevant til lyd og lys. (Nordgård og Flemmen, 2020, s.8).

Utfordringer relatert til måten sceneteknikere arbeider på blir også utbrodert under intervjuene. Våre intervjudeltakere beskrev en arbeidsdag som kan vare fra morgen til langt utpå natten, over flere dager og uten ordentlige pauser mellom slagene. Det ble også nevnt at de føler det ikke er godt nok betalt med tanke på hvor lenge man jobber, og med tanke på at man arbeider med et relativt utakknemlig arbeid og høye krav. I tillegg påvirker de lange dagene og mange reisedøgnene både fritid og eventuell tid med familie. Disse utfordringene kan knyttes opp til det psykososiale arbeidsmiljøet. Selv om noen av våre intervjudeltakere svarte at de var fornøyd med å ha en viss frihet knyttet til arbeid, så viser det seg at dette muligens ikke er ønskelig i lengden. For eksempel så kan det være at man etter lang tid i bransjen ønsker mer fritid, og investere mer tid i familie og nære relasjoner. Det kan også være at de yngre og de som er nye i bransjen har færre forpliktelser og mer tid til overs, og er tilgjengelig til å være ute med flere reisedøgn, og jobbe ved mer uvanlige arbeidstider.

I tillegg til kravstore arbeidsdager, nevner flere av våre intervjudeltakere at det også kan være en arbeidskultur som i stor grad er preget av «gubbeholdninger». Man får i liten grad skryt eller komplimenter hvis man har gjort en god jobb, og man kan måtte tåle å bli sett ned på hvis man er kvinne eller ikke sterk nok til å takle de fysiske delene av arbeidet. Det blir nevnt av scenetekniker E at disse holdningene er hos mindretallet, men at det er nok til at det skaper en usunn holdning i bransjen. Til tross for at det også ble beskrevet at samholdet og den sosiale biten var noe av det mer positive med yrket, så viser det seg at det også er utfordringer her. Dette kan skape utfordringer for den sosiale arbeidsfaktoren i bransjen, og kan gjøre det vanskelig for nye sceneteknikere å komme inn i bransjen spesielt for kvinner. Dette vises også i tallene i rapporten til Kulturrom, hvorav det er over 60% som har jobbet i bransjen i mer enn 10 år og rundt 88% av alle som er i bransjen er menn.

### Faktorer som førte til yrkesendring

Alle intervjudeltakerne fortalte at covid-19 pandemien hadde gitt økt usikkerhet rundt både arbeidsforhold og økonomi, hvilket fremstår som hovedgrunnen til at de valgte å endre yrke. Scenetekniker A nevnte at pandemien førte til at situasjonen ble for uoversiktlig, og følte seg nødt til å trekke seg tilbake fra bedriften han selv hadde startet. Scenetekniker B forklarte at situasjonen var uutholdelig og ble mettet på uforutsigbarheten som fulgte.

Dette understøttes også av scenetekniker C som var skuffet over den politiske håndteringen av pandemien, og at kulturbransjen var det feltet som fikk svi:

*«Ligger en liten protest i hele håndteringa i det at jeg slutter og. Det er lite spark i den grad noen bryr seg om hva jeg gjør, så har jeg sagt dette gidder jeg ikke å bli med på. Og jeg gidder ikke å leve med en garanti på 8 uker frem i tid selv om jeg har penger å leve av eller ikke. Måten det har vært håndtert synes jeg har vært tvilsom, sånn at det er en del av det at jeg ikke vil være med på det da»*

Alle vi intervjuet skaffet seg arbeid med fast lønn, fast arbeidstid og større grad av forutsigbarhet. Scenetekniker D gikk inn for å få en jobb som også kunne gi formell utdannelse, i dette tilfellet fagbrev. Han beskrev at «Det er ikke om å ha mest mulig penger, men om å gjøre å ha større trygghet hvis noe skulle skje». Der scenetekniker D gikk aktivt inn for å søke arbeid, fikk de andre personene arbeid gjennom andre kanaler som bekjentskap og det lokale nærområdet. Da denne situasjonen oppsto, følte det for flere av dem som et tilbud man ikke kunne takke nei til. Scenetekniker C beskrev dette ved å si:

*«Når man er 47 år, aldri hatt jobb før i hele sitt liv, aldri vært ansatt, ingen utdannelse, og så kommer noen og spør: Hei, har du lyst til å søke jobb hos oss? Da gjør man det, for den sjansen kommer ikke igjen»*

Scenetekniker E fortalte at de mange utfordringene som også ble nevnt tidligere i dette kapitlet, fordrer til at det må skje en endring i bransjen som en helhet. At våre intervjudeltakere følte at det kreves endringer i sceneteknikerbransjen, er noe vi vil komme tilbake til. Dette er også en av årsakene til at hun byttet yrke, da hun ikke lenger hadde motivasjon til å være pådriver for disse endringene selv.

Det kan virke som om det er usikkerhet rundt arbeidssituasjonen som er hovedmotivasjon for yrkesendring. Ingen av de vi snakket med nevnte et ønske om å avslutte karriereløpet før krisen inntraff i norsk kulturliv, så det er rimelig å anta at yrkesendringen var en direkte konsekvens av nedstengingen av kulturlivet og de problemer som oppsto i sammenheng med det. Dette kom først frem ved måten de forklarte hvordan situasjonen endret seg etter at pandemien inntraff. Usikkerheten ved jobbsituasjon, oppdrag, økonomi og permitteringer, og at det ikke ble gitt stabile og forutsigbare kår til hverken kulturliv eller selvstendig næringsdrivende i løpet av det første året. At usikkerheten var en sentral faktor



for yrkesendring, vises også ved det type arbeidet våre intervjudeltakere nå har gått inn i. Alle de vi snakket med valgte jobber med faste arbeidstider, fast lønn og normale arbeidstakervilkår.

Vi kan også anta at økonomiske insentiver ligger til grunn blant de vi snakket med, på bakgrunn av at de har en familie å forsørge og for å gå en tryggere fremtid i møte. Sceneteknikere tjener relativt greit sett i sammenligning med andre yrker innenfor kulturlivet. Kulturrom viser til at over 50% av alle respondenter tjente mellom 450 000 og 800 000kr i året. Når disse så ble hindret i å arbeide, og permitteringsatsen ble satt til 60% opp til 6G (grunnbeløp i folketrygden) høsten 2020, er det rimelig å anta at det kunne være økonomisk vanskelig å gå lenge permittert.

Vi ser også at informantene vektla det positive ved forutsigbare arbeidstider. I kontrast til et ordinært 08-16 arbeidsliv, opererer kulturlivet i stor grad på ettermiddag, kveld og helg. Man er på jobb til jobben er gjort, og det er få eller ingen som har åpningstider som dikterer arbeidstidene. Legger man til at en hovedvekt av arbeiderne er selvstendig næringsdrivende kan man i praksis ta bort bestemmelser om arbeidstid som satt i arbeidsmiljøloven. Variable arbeidstider trekkes dog også frem som et positivt aspekt ved arbeidet da man kan jobbe lange dager og heller ta fri en hel dag, om man skulle ønske. Vi kan likevel forstå at dette ikke alltid er like lett sagt som gjort, og at de lange arbeidsdagene og ugunstige arbeidstidene har sin pris både på kropp og sinn.

### Hva kan forbedres med bransjen

Alle vi snakket med vil ha en form for profesjonalisering av bransjen. De ønsket et utdanningsløp for nye sceneteknikere for å øke kompetansen og sile ut useriøse aktører. Scenetekniker D nevnte også at et fagbrev for sceneteknikeryrker er ønskelig. Scenetekniker E mente at å innføre svennebrev kan gjøre bransjen mer seriøs og øke den generelle kompetansen. Hun ønsket også en organisasjon, annet enn Creo, til å utdele disse svennebrevene for å kunne opprettholde arbeidskvaliteten på sceneteknikerne.

Det blir også nevnt av Scenetekniker B at det kreves en bedre organisering rundt selve arbeidet som scenetekniker, og at det burde gjøres en gjennomgang av arbeidsmiljøloven opp imot gjennomføring av sceneteknikerarbeidet. Det virker som om de andre sceneteknikerne mener at en profesjonalisering av bransjen også vil føre til bedre

arbeidsvilkår. Da mange sceneteknikere er selvstendige næringsdrivende som blir leid inn til festivaler, eventer og konserter, så havner de i en viss gråsoner inn under arbeidsmiljøloven. Mange av deres rettigheter som fast arbeidstaker faller bort, og spesielt opp imot arbeidstid, når på døgnet man arbeider og faste pauser blir det tatt mange snarveier. Dette går utover det psykososiale arbeidsmiljøet til sceneteknikere, da krav som stilles til arbeidstid i arbeidsmiljøloven faller bort.

Det var konsensus blant intervjudeltakerne for at et formalisert utdanningsforløp for sceneteknikere kunne redusere antallet useriøse aktører og øke kompetansen i faget, hvilket kunne resultere i den ønskede profesjonaliseringen av bransjen og videre en bedring av arbeidsvilkår. Dette ble også vist til i teorikapittelet, hvorav man så flere fordeler ved forbedring av utdanning. For eksempel så vi at fokus på relevant utdanning, og spesielt praksisundervisning, hadde en positiv innvirkning på utføring av barnevernsyrket ved endt utdanning (Wollscheid og Røsdal, 2019, s. 44-45). Det ble også vist til av Hanushek og Wößmann at utdanning hadde en innvirkning på utvikling av kompetanse og innovasjon, noe som kunne påvirke utvikling av effektivitet ved arbeidet og organiseringen. (Hanushek og Wößmann, 2010, s. 245). Det var dog uenighet blant intervjudeltakerne om hvordan et utdanningsløp skulle organiseres, hvor det ble nevnt at det enten burde bli en høyere utdanning, eller en utdanning som resulterte i et fagbrev eller svennebrev.

Det ble nevnt flere utfordringer knyttet til både arbeidsmetode og arbeidstider i tidligere delkapittel, og dette fremstår også som noe som intervjudeltakerne vil forbedre. Spesielt Scenetekniker B nevner at det bør tas en gjennomgang av hvordan praksisen er i sceneteknikeryrket, opp imot arbeidsmiljøloven

### Yrkesendring: Midlertidig eller endelig?

Scenetekniker A, B, C og E var i stor grad motivert til å jobbe med sceneteknikk på deltidsbasis når kulturlivet åpner igjen. De ønsket dog fortsatt sikkerheten fra det nye arbeidet, og virket ikke interessert i å jobbe i den form som de gjorde før pandemien. Scenetekniker E knyttet større usikkerhet til om hun vil tilbake for fullt eller ikke. Hun nevnte at sceneteknikk har vært identiteten hennes i flere år, og at hun derfor følte seg usikker på om hun er ferdig med bransjen. Hun nevnte hvordan sceneteknikk utvikler seg, og om hun vil trives like mye i sin nye jobb som faktorer som vil virke inn på om hun vil

returnere til sceneteknikk. Scenetekniker D følte seg sikker på at han vil bli i det yrket han nå jobber i, og har ingen forventning om å jobbe med sceneteknikk i noen form i fremtiden.

Det kom frem i våre intervju at 4 av 5 av informantene har en interesse for å jobbe som sceneteknikere igjen når pandemien omsider er slutt og ting normaliserer seg. Det var ingen som beskrev at de ønsket å jobbe i samme omfang som før pandemien, men at de eventuelt da vil returnere på deltid, eller bare utvalgte prosjekter og/eller turneer. Dette antyder at sceneteknikerbransjen kan stå fremfor en relativt stor kompetanseflukt i fremtiden. BFSP la frem tall om 18.4% kompetanseflukt i februar 2021 (BFSP, 2021). Antar man at de vi har intervjuet representerer en generell holdning i populasjonen, kan vi konkludere med at en stor del av den tidligere arbeidspopulasjon vil være utilgjengelig når kulturlivet omsider åpner opp igjen.

Vi trekker også frem det faktum at 4 av 5 av informantene er interessert i å jobbe som scenetekniker i noen grad i fremtiden. Dette kan vitne om en generell stolthet og yrkesglede. Det virker dog at nå som de har fått litt avstand fra bransjen og vært i annet arbeid, så har de innsett at det er store utfordringer knyttet til sceneteknikeryrket. Scenetekniker E beskrev veldig godt hvordan hun ikke følte seg helt ferdig med å arbeide med sceneteknikk, men understreket samtidig at hun ikke ville tilbake før det har skjedd relativt store endringer innad i bransjen:

*«Bransjen har en god del ganske store utfordringer, spesielt scenebransjen som er nødt å fikses de neste 50 årene, og mye av grunnen til at jeg synes det er godt at jeg skal ut en stund er at jeg har ikke kapasitet til å være med å drive det. Det er problemer med at hyrene er for dårlige, arbeidsdagene er for lange, holdningene til lange arbeidsdager syns jeg stedvis er rævva, og jeg føler det er viktig å presisere at de aller, aller fleste folka er dritbra og har lyst til at det skal være HMS og har lyst til å være på en måte en seriøs aktør, og så har du de som skjeller deg ut på jobb og sier «det her må du bare tåle, hvis du ikke tåler å høre dette her med den sure tonen så har du ingenting her i bransjen å gjør».»*

## Videre diskusjon

### Usikkerhet og forutsigbarhet

Våre intervjudeltakere har på tross av lang fartstid innenfor sceneteknikerbransjen påpekt at det er flere større utfordringer som er knyttet til arbeidet, og at bransjekulturen trenger en gjennomgang og endring. Likevel er det først nå under covid-19 pandemien at det har blitt en betydelig andel som har sluttet, eller som vurderer å slutte. Ingen av de vi har pratet med uttrykte noe ønske om å forlate bransjen før pandemien, og det kan virke som om covid-19 var utslagsgivende for at de vi snakket med har byttet yrke. Den underliggende faktoren som virker utslagsgivende i pandemiperioden ser ut til å være usikkerhet, som har kommet ut av at det er manglende arbeid, økt grad av permitteringer, dårlige kompensasjonsordninger som fører til usikker økonomisk fremtid, og at man ikke vet hvor lenge denne perioden vil vare.

Det fremgår av våre informanter at usikkerheten i stor grad kan knyttes til strukturenes behandling av pandemien og kulturlivet. Her kan man se at det er strukturene i samfunnet, i lys av styresmaktene, som påvirker aktørene. Det var styresmaktene som bestemte at kulturbransjen måtte stenges ned under pandemien, og som ikke ga tilstrekkelig med kompensasjonsordninger eller la til rette for at det skulle være mulig å gjennomføre noen former for arrangementer. Her kan man relatere situasjonen til Durkheim sitt begrep om sosial tvang, hvor strukturene tvinger alle aktørene i kulturbransjen til å stå uten oppdrag. Noe som kan vises gjennom at Scenetekniker E forklarte at hun oppfattet situasjonen som at hun hadde arbeidsnekt eller arbeidsforbud, i stedet for at hun var arbeidsledig. Oppfatningen om at styresmaktene virker pressende på kulturbransjen deler alle våre intervjudeltakere, og blir nevnt av blant annet både Scenetekniker A og B. De forklarte at de mistet motivasjonen til å fortsette og ble motløse av å observere den politiske håndteringen av pandemien. Scenetekniker C nevnte også at han sluttet som scenetekniker som en stille protest mot håndteringen av kulturbransjen under pandemien. Denne oppfatningen om situasjonen rundt pandemien og usikkerhet i arbeidet grunnet styresmaktene, kan tolkes som en situasjon hvor det er strukturene som presser aktørene til å bytte yrke. Ingen av våre intervjudeltakere viste antydninger til å ville slutte før pandemien brøt ut, men i intervjuene pekte alle på at covid-19 og usikkerhet rundt arbeidssituasjonen spilte en stor rolle når de valgte å forlate sceneteknikeryrket. Til tross

for at det var flere utfordringer knyttet til arbeidet og bransjen før pandemien, var det først når de følte seg presset til det, at de byttet yrke

På den andre siden så har man fortsatt personer som er igjen i sceneteknikeryrket, og som ikke nødvendigvis har følt på presset til å forlate bransjen. Vi har bare intervjuet personer som har sluttet i sceneteknikeryrket, og i tillegg vist til at det er en økende grad av personer som vurderer å bytte bransje. Dog er det flere som har blitt igjen i yrket som muligens er fornøyd med de kompensasjonsordningene som er gitt, og som ikke i like stor grad føler på den usikkerheten som våre intervjudeltakere følte på. Man kan da diskutere om de vi har intervjuet vurderte sine muligheter, og forlot bransjen når sjansen bød seg. Samtlige respondenter vi snakket med hadde fått seg en jobb som ga mye større trygghet og forutsigbarhet i arbeidssituasjon, med sikrere økonomiske rammer. Med tanke på at det også var knyttet misnøye og utfordringer til arbeidsdagene og arbeidssituasjon, samt at Scenetekniker A og E nevner at det kan være utfordrende holdninger, kan man vurdere om beslutningen om å forlate sceneteknikeryrket i større grad er aktørorientert enn det er press fra strukturene. Valget om å forlate bransjen kan da heller påvirkes av at man har et ønske om å forsørge en eventuell familie, eller sikre seg selv en tryggere økonomisk fremtid. For eksempel så nevner alle våre intervjudeltakere at det var knyttet utfordringer til å kombinere familieliv og arbeid som krevde mange reisedøgn og lange arbeidsdager. Et slikt problem vil man ikke nødvendigvis ha hvis man har arbeid med fastere rammer, og mer normale arbeidstider. Man kan se på situasjonen som at våre intervjudeltakere for eksempel hadde ønske om å søke tryggere rammer rundt arbeidssituasjonen, og oppfatningen av situasjonen fordret til at de måtte forlate sceneteknikeryrket. Her kan man se det å forlate sceneteknikerbransjen i lys av TRV, hvor våre informanter i situasjonen som har oppstått har tatt et rasjonelt valg om å gå inn i et nytt yrke. Det kan virke som om de har utført yrkesendringen på bakgrunn av ønske og oppfatning om å søke tryggere og mer forutsigbar arbeidssituasjon.

Likevel er det vanskelig å legge fra seg press fra strukturene som en innvirkende faktor på denne situasjonen, i hvert fall når 4 av 5 av våre informanter ga uttrykk for å være genuint skuffet over at de følte at de måtte slutte. Når disse intervjudeltakerne også svarer at de gjerne kunne tenkt seg tilbake til sceneteknikerbransjen, så tyder dette også på at det er situasjonen man nå står i og usikkerheten rundt som har preget avgjørelsen om å forlate bransjen. Man kan da velge å se situasjonen de nå står i som todelt. Først har våre

intervjudeltakere følt seg presset ut av bransjen, i stor grad grunnet usikkerhet, men også grunnet andre underliggende faktorer. Etter at de har blitt presset ut, så har alle sammen valgt seg arbeid med tryggere rammer. I et rent sosiologisk perspektiv kan man grovt sett se på situasjonen som at det er strukturene som har ført til en usikkerhet som påvirker aktørene. Videre har aktørene, i form av sceneteknikerne, selv valgt å forlate bransjen til fordel for yrker som både gir dem selv en tryggere arbeidssituasjon, men som også er gunstig for en eventuell familie i form av tryggere økonomiske rammer og mer fritid. Man kan da se yrkesendringen i lys av Giddens sin strukturasjonsteori, hvor strukturene har skapt en situasjon som både virker pressende men også muliggjørende på aktørene. I dette tilfellet har våre informanter valgt å utføre en kompetent handling, som både er gunstigere for dem selv og for eventuell familie. Til tross for at det nevnes flere utfordringer knyttet til bransjen som er uavhengige av covid-19, så er det først etter at pandemien var et faktum, med den usikkerheten denne situasjonen bar med seg, at det ble foretatt yrkesendring. På den andre siden så er det de selv som har valgt å forlate bransjen, og gått inn i et annet yrke. Videre så kan man diskutere om våre informanter hadde forlatt bransjen om kulturlivet ikke måtte stenge ned under pandemien, og usikkerhet rundt arbeidssituasjon og økonomi ikke hadde blitt så stor.

## Konklusjon

Vår problemstilling stiller spørsmål til hva som påvirker yrkesendring for sceneteknikere under covid-19 pandemien. Det kommer frem i empirien at det i stor grad er knyttet misnøye til hvordan kulturlivet måtte lide under pandemien, og at de tiltakene som er tatt i bruk av smittevern hensyn har påført en betydelig grad av usikkerhet for sceneteknikerne i en allerede uforutsigbar arbeidshverdag. Den økte usikkerhet rundt oppdrag og arbeidssituasjon, økonomiske uforutsigbarhet og usikkerhet i form av hvor lenge pandemien vil vare, har sannsynligvis påvirket sceneteknikerne når de har forlatt bransjen. Fraværet av arbeid under pandemien har også ført til at de positive opplevelsene av bransjen har blitt borte, i form av det sosiale samholdet, gledene ved å arbeide med interessen og takle ulike utfordringer. Bortfallet av de positive opplevelsene kan også sies å ha ført de mer negative opplevelsene av bransjen frem, og styrket inntrykket av dem. Negative opplevelser knyttet til useriøse aktører og en krevende og pressende arbeidssituasjon, kan sies å ha blitt mer tydeliggjort etter at pandemien slo inn. Begge disse faktorene fremstår delaktige i yrkesendring for sceneteknikerne, men de har tross alt rot i usikkerheten som har oppstått grunnet pandemien og hvordan håndteringen av denne har påvirket kulturbransjen. Vurderingene om at usikkerhet har vært relevant for yrkesendring forsterkes også av at våre informanter har søkt trygghet og forutsigbarhet når de har funnet seg et nytt yrke. Det betyr at når muligheten bød seg til å forlate sceneteknikeryrket og usikkerheten, valgte alle å finne seg et yrke som hadde fastere arbeidsdager, mer forutsigbare arbeidsrammer og en høyere form for økonomisk trygghet.

Andre del av problemstillingen er knyttet til om de som har forlatt sceneteknikeryrket ønsker å returnere ved et senere tidspunkt. Her fant vi at ingen av våre informanter ville returnere til bransjen på fulltid, i stedet var det noen som kunne se for seg å ta på seg oppdrag på siden av sin nåværende jobb. I lys av dette kan man se for seg at det er usikkerheten som har fått sceneteknikerne til å forlate bransjen, men at de andre utfordringene knyttet til bransjen hindrer dem i å returnere for fullt. Dette er noe som eventuelt kan skape problemer for sceneteknikerbransjen fremover, spesielt i tidsrommet kort tid etter covid-19 pandemien. Hvis rapportene og vår egen empiri er representativt for resten av sceneteknikerpopulasjonen, kan dette føre til at andelen av sceneteknikere vil synke. Våre informanter nevner noen endringer som de mener må skje i bransjen for å øke sceneteknikeryrkets overlevelsedyktighet. Disse endringene, i form av innføring av formell relevant utdanning og bedring av arbeidssituasjon, kan forhindre en eventuell

nedgang i populasjon av sceneteknikere. Denne tematikken fremstår dog som et godt utgangspunkt for videre forskning på sceneteknikerbransjen.



## Referanser/Litteraturliste

- Aakvaag, Gunnar (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag
- Aase, T. H. & Fossåskaret, E. (2015) *Skapte virkeligheter* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- BFSP (2021): Upubliserte tall, ikke offentliggjort tallmateriale
- Elstad, B. Døving, E. og Jansson, D. (2020). Usikkerhet i koronaens tid. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4). s.299-315. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-06>
- Flemmen, Ø, N. (2020). *Knottekunst: En studie av norske live teknikere*. (Masteravhandling). Universitetet i Agder, Kristiansand
- Gallie, D. Felstead, A. Green, F. og Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 31(1). S. 36-53. <https://doi.org/10.1177/0950017015624399>
- Giddens, Anthony (1994). Elements on the Theory of Structuration. I: Giddens, A. (red.) *The Polity Reader in Social Theory*. Cambridge: Polity Press. S. 79-89
- Guneriussen, W. (2013). Émile Durkheim. I H. Andersen og L. B. Kaspersen. (Red.). *Klassisk og moderne samfundsteori* (5.utgave., s. 85-104). København: Hans Reitzels Forlag
- Halvorsen, K. (2018). *Å forske på samfunnet* (5. utg.). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Hanushek, E. A. og Wößmann, L. (2010), Education and Economic Growth. I: Penelope Peterson, Eva Baker, Barry McGaw, (Red.), *International Encyclopedia of Education*. (2. Utgave. S. 245-252). Oxford: Elsevier.
- Kvam, M. (2018. 2. mai). Et godt psykososialt arbeidsmiljø – hva er det?. Hentet fra: <https://nhi.no/forskning-og-intervju/et-godt-psykososialt-arbeidsmiljo-hva-er-det/?page=all>
- Nordgård, D. og Flemmen, Ø. (2020). *Rammer for opplevelse*. Hentet fra: <http://www.kulturrom.no/wp-content/uploads/2020/11/Kulturrom-Rapport-Oktober-2020-1.pdf>

- NOU 2010: 13. (2010). *Betydningen av arbeidsfaktorer for sykefravær, arbeidsevne og uførhet*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/hod/nou-2010-13/kunnskapsoppsummering-betydningen-av-arbeidsfaktorer-for-sykefravar.pdf>
- Ritzer, George og Stepnisky, Jeffrey (2014). *Sociological Theory* (9. utgave). New York: McGraw-Hill
- Schifloe, P, M. (2017). *Mennesker og samfunn* (2.utgave). Bergen: Fagbokforlaget
- Vårdal, L. og Sundstrøm, K. (2019. 17. juni). Et godt arbeidsmiljø?. Hentet fra: <https://ndla.no/nb/subject:43/topic:1:198141/topic:1:198143/resource:1:196835/7371?filters=urn:filter:c621fe47-6d28-4ecd-95cb-ad641382d8f4>
- Wollscheid, S. og Røsdal, T. (2019). *Betydning av utdanning, praksis, veiledning og autorisasjonsordninger for økt kvalitet i yrkesutøvelsen i barnevernet* (NIFU Rapport 5.) Hentet fra: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2596444/NIFUrapport2019-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## Vedlegg

### Vedlegg 1 Intervjuguiden:

## Intervjuguide

### Personlig bakgrunn

1. Kjønn og alder?
2. Har du noen form for utdanning?
3. Kan du fortelle om din sivilstatus, og eventuell familie? Hvor lenge sammen?

### Bakgrunn innenfor yrket

4. Hvor lenge jobbet du som scenetekniker?
5. Hva var din arbeidstittel og arbeidsform?

### Oppfatninger etter å ha sluttet

6. Hva likte du ved jobben som scenetekniker?
7. Var det noe du mislikte med jobben? Evt. hva?
8. Hva var det som fikk deg til å slutte?
9. Har du arbeid nå? Evt. hva? Er det en spesiell grunn til at du valgte denne yrkesretningen?

### Intervjuobjektets tanker om scenetekniker-yrket

10. Har du tanker om å gå tilbake til sceneteknikk? Evt. hvorfor/hvorfor ikke
11. Hvis vil tilbake? Hva er det som gjør at du vil tilbake
12. Hvis ikke vil tilbake?
  - a. Er det evt. noe som kunne lokket deg tilbake?
  - b. Er det noe som gjør at du holder deg unna?
13. Har du noen meninger om hva som gjøres for at det blir bedre vilkår for arbeidet, og som forhindrer frafall

Vedlegg 2 Informasjonsskriv:

## Vil du delta i forskningsprosjektet

*Arbeidstittel: Flukten fra Sceneteknikeryrket*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er en bacheloroppgave i sosiologi ved Universitetet i Stavanger. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Prosjektet er en bacheloroppgave som skal undersøke hvilke personer det er som slutter i jobben som scenetekniker, og hvilke grunner som ligger til grunn.

Problemstillinger / forskningsspørsmål: Kompetanseflukt fra scenetekniker-yrket: Hvilke personer er det som slutter som sceneteknikere, og hvilke motiver har de for å slutte?

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Universitetet i Stavanger, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Institutt for medie- og samfunnsfag er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Vårt forskningsprosjekt går ut på å utføre personlig intervju av personer som har sluttet i jobben som scenetekniker, for å innhente kunnskap om hvorfor de har valgt å slutte. Vårt utvalg er trukket ut fra personer som har en bakgrunn innenfor sceneteknikk, men som nå har valgt en annen retning. Vi ønsker å intervju 6 personer. Dette for å få litt utfyllende informasjon, men også for at vi skal ha tilstrekkelig med tid for å kunne analysere og systematisere informasjonen vi får. Vi har hentet kontaktopplysninger fra ulike lyd- og lysteknikk selskaper som har utgitt informasjon om personer de tidligere har arbeidet med, og som de har antatt er villige til å ta en prat.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

For deg som samtykker i å delta, så innebærer dette at vi gjennomfører et personlig intervju. Dette er et intervju som i utgangspunktet vil vare mellom 30-45 minutter, men som vil variere i lengde ut ifra din villighet til å dele ulik informasjon, synspunkter og digresjoner. Intervjuet inneholder spørsmål som vil ta for seg hvordan din tid innenfor scenetekniker-yrket var, hva du likte ved arbeidet, hva du tenker kunne bli gjort bedre, kort om din bakgrunn som utdanning og evt. sivilstatus og familie, og om du har noen tanker om å starte opp igjen som scenetekniker. Dine svar i intervjuet vil bli tatt opp på en elektronisk lydopptaker og vil også bli notert under intervjuet.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Ved Universitetet i Stavanger er det kun oss og vår veileder og eventuelt prosjektansvarlig ved instituttet som vil ha tilgang til informasjonen.

Ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene dine. Ditt navn og dine kontaktopplysninger vil vi erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Alle data blir lagret innelåst eller i en kryptert fil.

I selve publikasjonen vil alle navn bli slettet og byttet ut, slik at alle deltakerne er anonymisert. Det vil ikke bli brukt noen form for personopplysninger i publikasjonen. Fra selve intervjuene er det bare intervjuguiden som vil bli lagt ved som vedlegg.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 30.06.21. Personopplysninger og eventuelle lydopptak skal slettes ved prosjektslutt.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med

Universitetet i Stavanger, ved

- Student: Sander Frøshaug, epost: [Sa.froesha@gmail.com](mailto:Sa.froesha@gmail.com), tlf.: 91584463
- Student: Steven Grant Bishop, epost: [StevenGrantBishop@gmail.com](mailto:StevenGrantBishop@gmail.com), tlf.: 46896785
- Prosjektets veileder: Merete Jonvik, e-post: [merete.jonvik@uis.no](mailto:merete.jonvik@uis.no), tlf.: 51831275
- Prosjektansvarlig ved instituttet: Ragnhild Sjurseike, [ragnhild.sjurseike@uis.no](mailto:ragnhild.sjurseike@uis.no), tlf.: 51831680
- Vårt personvernombud ved: Rolf Jegervatn, [rolf.jegervatn@uis.no](mailto:rolf.jegervatn@uis.no), tlf.: 51833081
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Student  
Steven Grant Bishop

Student  
Sander Frøshaug

---

-----  
-----  
**Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Flukten fra Sceneteknikeryrket*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i *intervju*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 30.06.21

---

---  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)