

Sæt aftryk på verden
VIA University College

FILMBYARHUS

filmbyaarhus.dk
via.dk/storytelling



Multiplatform Storytelling and Production

KAPACITETS- UNDERSØGELSE

2022

Indhold

- 03 Forord
- 05 Resume
- 06 Metode
- 07 Undersøgelsens resultater
- 10 Tilknytning til arbejdsmarked
- 12 Hovedbeskæftigelse
- 14 Rolle
- 20 Konklusion
- 21 Forslag til videre arbejde
- 22 Referencer
- 24 Om Filmby Aarhus og
VIA Multiplatform Storytelling and Production
- 26 Bilag

Forord af Jørgen Ramskov

Kapacitetsundersøgelsen om Multiplatform Storytelling and Production-uddannelsen dokumenterer på en overbevisende måde, at uddannelsen allerede har haft afgørende betydning for fremtiden i den digitale visuelle industri.

Danmark står lige nu over for en potentiel guldalder for digital visuel produktion – hvad enten vi taler animation, film, tv eller andre formater til fx undervisning og information. Den guldalder hviler på en solid blanding af talent, stærke uddannelser og kompetencer, innovation og ordnede forhold i branchen. Det har skabt en stor og voksende efterspørgsel, og det åbner mulighed for at skabe attraktive arbejdspladser og vækst.

En trussel mod guldalderen er mangel på kapacitet. Det er gået meget stærkt for den digitale visuelle industri de seneste år – også stærkere end kapaciteten har kunnet følge med. Danmark mangler i stigende grad kvalificeret arbejdskraft.

Netop derfor er det så afgørende, at vi i Danmark fortsat investerer – ikke bare i de traditionelle uddannelser, men i høj grad i nye uddannelser, der matcher den hastige udvikling inden for branchen og sikrer, at der kommer nye talenter frem, der forstår de nye (blandings)formater og teknologien.

Her er visionerne og ikke mindst de foreløbige resultater bag MSP på VIA University College et smukt eksempel til efterfølgelse. Det er imponerende, hvad uddannelsen har nået siden 2017, og når jeg ser ned i de underliggende tal, er der meget at glæde sig over. Ikke bare i forhold til de mange nyuddannede, der kommer i beskæftigelse i branchen – men i høj grad også de mange, der går selvstændigt og satser på at skabe nye virksomheder.

Den blanding af høj faglighed, innovation og iværksætterlyst viser, at Multiplatform Storytelling and Production-uddannelsen på VIA har fat i det helt rigtige.

Det lover godt.

Jørgen Ramskov
Direktør,
Producentforeningen

RESUMÉ

Kapacitetsundersøgelse 2022



1. semesterproduktion / SKYEN. BTS foto: Sara-Sofie Villum Hjorth

Det første hold studerende fra uddannelsen på VIA University Colleges professionsbacheloruddannelse, Multiplatform Storytelling and Production – i daglig tale kaldet MSP - dimitterede i 2017, og siden er 30 studerende hvert år dimitteret ud til den voksende digitale visuelle industri (herefter DVI), altså "virksomheder, der primært beskæftiger sig med digital indholdsproduktion inden for film, serier, tv, XR, reklame, musikvideo, spiludvikling, animation mm." (Bilag 1).

Efterhånden som uddannelsen har udviklet sig til at være en hovedleverandør af arbejdskraft til Danmarks kraftigt voksende digitale visuelle industri, er spørgsmålet om en nærmere undersøgelse af dimittendernes beskæftigelse og aftryk blevet relevant.

Undersøgelsen kaster lys over centrale spørgsmål om dimittendernes beskæftigelse og uddannelsens relevans for aftagervirksomhederne, samt i hvor høj grad dimittenderne skaber et aftryk via de mange forskellige jobfunktioner, som de varetager.

I forlængelse heraf viser undersøgelser fra blandt andre Vision Denmark, at det i høj grad er uddannelserne og dimittenderne, der bidrager til at udvikle de digitale visuelle industrier (Vision Denmark 2020). Som en spirende klynge i dansk erhvervsliv er DVI-sektoren stadig et mindre vækstområde, men med et stort vækstpotentiale. Heri indgår VIA MSP som en "kerneuddannelse målrettet jobfunktioner, der primært er tilknyttet DVI" (ibid.: 3).

RESUMÉ

Undersøgelsen peger på tre væsentlige tendenser i MSP-dimittendernes arbejdsforhold og beskæftigelse:

1

2

3

Over 90 procent af dimittenderne arbejder inden for DVI-sektoren. Dimittenderne indgår i produktionsvirksomheder med lige dele tekniske og kreative kompetencer og har i kraft af deres uddannelse brede "plug-and-play"-færdigheder inden for produktionsvirksomhed. MSP er således en kerneuddannelse inden for DVI i Danmark, hvor dimittenderne i høj grad skaber værdi i den traditionelle del af branchen (film, tv og reklame). Men de bruger også deres kompetencer i andre sektorer og leverer visuelle fortællinger til en lang række andre brancher og områder.

Hovedparten af dimittenderne bliver ansat i eller etablerer egne virksomheder i Jylland. De bidrager hermed til udviklingen og den videre etablering af DVI-sektoren vest for Storebælt, hvilket segmenterer relevansen af uddannelser som MSP for branchens udvikling og stabilisering lokalt. Men dimittenderne bidrager også til udviklingen i andre landsdele, hvor 30 procent får arbejde i Hovedstadsområdet. Mange af dimittenderne er desuden fast tilknyttet deres arbejdsplads, enten som fastansatte eller faste freelancere. Dette peger på en nyere tendens i DVI-branchen, som tidligere har været præget af projektansættelser. Kun fire procent af dimittenderne angiver sig selv om ledige.

Dimittenderne arbejder innovativt med kreativt indhold og ny formater. Deres arbejdsområder spænder vidt over forskellige genrer og digitale platforme, og dimittenderne bidrager til produktion af indhold i alle faser og påtager sig mange forskellige arbejdsopgaver og ansvarsområder. Dimittenderne indgår således som en aktiv del i at imødekomme DVI-branchens stigende efterspørgsel på kreativt indhold.

Den følgende rapport undersøger beskæftigelse ud fra dimittendernes egen opfattelse af deres arbejdsforhold. Den tager temperaturen på uddannelsen fem år efter etablering og danner grundlag for videre undersøgelser af beskæftigelse og ledighed blandt uddannelsens dimittender.

METODE

Undersøgelsen er foretaget i november 2021 med det formål at få indblik i dimittenderne fra VIA MSP og deres beskæftigelse efter endt uddannelse.

I 2021 søgte 287 en af de 30 studiepladser

90 % arbejder inden for den visuelle industri



Formålet er i forlængelse heraf:

- at få viden om dimittenders beskæftigelse og følge udviklingen ved at gentage undersøgelsen fremadrettet
- at dele viden om dimittender med dimittender og styrke alumne-netværket via netværket selv
- at afdække kategorier af job for dimittender til brug for kvalitetssikring og rekruttering
- at bringe viden om dimittenderne i spil i forhold til policy, uddannelsesudvikling og for at imødekomme aktuelle drøftelser om kapacitetsudfordringer inden for DVI-branchen mv.

Undersøgelsen udgøres af et spørgeskema udsendt til alle dimittender fra 2017 og frem til 2021. Heraf har 97 dimittender svaret helt eller delvist, hvilket udgør en svarprocent på cirka 70 procent.

METODE

Undersøgelsens metode

Efter endt dataindsamling har VIA University College bedt Filmby Aarhus om at foretage en ekstern analyse af resultaterne. Denne er foretaget i januar 2022. Både de kvantitative og de kvalitative besvarelser er gennemgået og analyseret med en viden om uddannelsesområdet inden for DVI in mente. I analysen kommer et vist forhåndskendskab til branchens organisering og rekrutteringsmønstre til udtryk. Dette baserer sig på Filmby Aarhus' interne praksisbaserede viden om branchen samt en baggrund i forskningsbaseret viden inden for produktionsstudier nationalt og internationalt.

Selve spørgeskemaet består af otte spørgsmål omkring beskæftigelse, tilknytning til arbejdsmarkedet og arbejdsfunktioner. Der er en næsten lige fordeling af mænd og kvinder og en jævn fordeling af besvarelser fra de enkelte dimittend-årgange. Det er dog de tre seneste årgange, der er stærkest repræsenterede, hvor 68 procent kun har været på arbejdsmarkedet siden 2019. Størstedelen af de adspurgte har altså ikke været på arbejdsmarkedet længere end to år.

Undersøgelsen har fokus på dimittender i beskæftigelse. Kun fire procent af de adspurgte dimittender angiver sig selv som ledige. Dette tal står i kontrast til tidligere målinger af dimittendernes ledighed. Modsat ministeriets mekaniske, registerbaserede ledighedsmåling supplerer denne undersøgelse med en survey-baseret metode, hvor der er fokus på den aktuelle beskæftigelse på tværs af årgange. De forskellige centrale og decentrale målinger, fx læringsbarometer (om undervisningen og de studerendes læring) og uddannelseszoom (om de faglige og sociale miljøer, undervisning, undervisere og de studerendes trivsel samt de studerendes vurdering af kvaliteten af deres uddannelse) tager ikke højde for, hvordan den branche, som dimittenderne arbejder i, er organiseret. De giver primært et billede af dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet. DVI-sektoren er kendetegnet ved projektbaserede ansættelser og en freelancekultur inden for mange genreområder. Derfor vil dimittenderne blive registreret som ledige i registerbaserede målinger, selvom de reelt set er i beskæftigelse. Undersøgelsen her er således et supplement, der verificerer et mere nuanceret billede af dimittendernes beskæftigelse - på tværs af årgange og med direkte input fra dimittenderne selv.

Rapporten er opbygget som en gennemgang af undersøgelsens resultater, som leder frem til en diskussion af og forslag til videre arbejde med at undersøge uddannelsens rolle i udviklingen af DVI-sektoren. Undersøgelsen peger både på strukturelle og kulturelle udfordringer i at imødekomme branchens aktuelle kapacitetsudfordringer. Undersøgelsen er et øjebliksbillede som supplerer centrale målinger og nationale undersøgelser. Den kan således ikke sige noget om rekrutteringsprocesser, organisations- og ansættelsesforhold, som kan have en betydning for beskæftigelsen. Der kan yderligere kvalitative og kvantitative undersøgelser nuancere billedet.

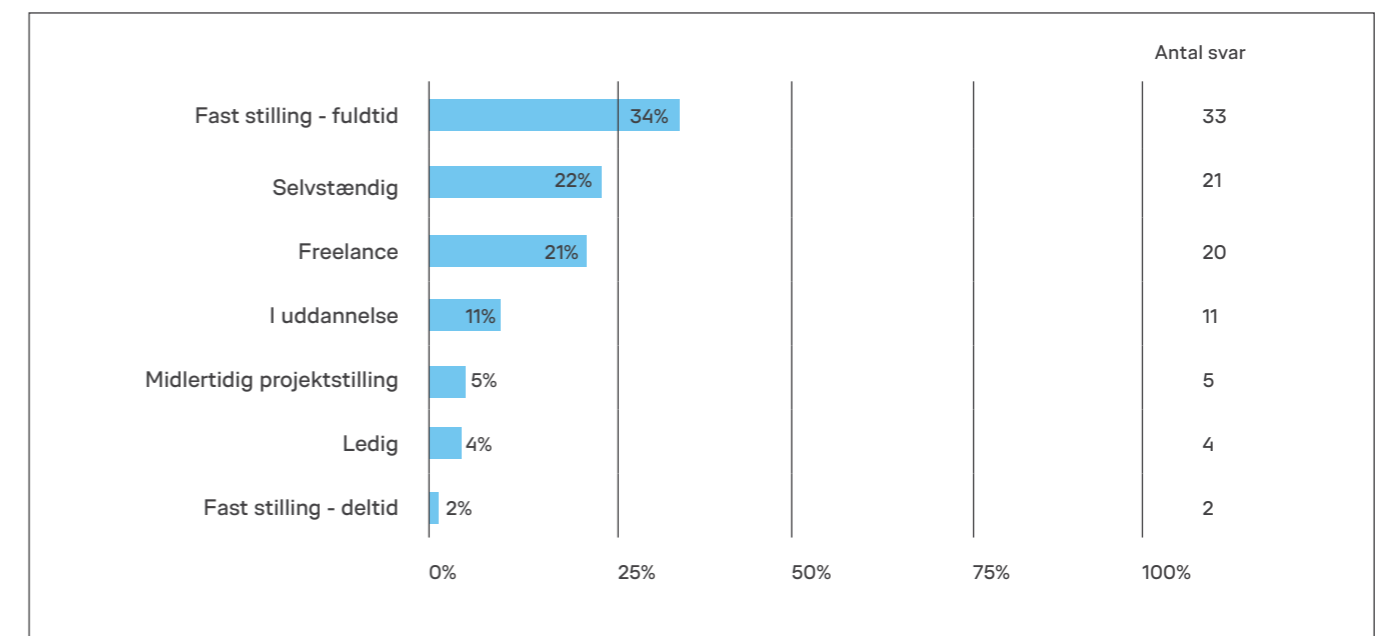
UNDERSØGELSENS RESULTATER

I det følgende gennemgås undersøgelsens resultater. Disse opdeles i tre hovedkategorier ud fra de spørgsmål, der er opstillet i undersøgelsen: **Tilknytning til arbejdsmarked**, herunder beskrivelser af stillingstype og ansættelsesvilkår, samt geografisk placering efter endt uddannelse; **Hovedbeskæftigelse**, herunder tilknytning til DVI-branchen og beskrivelser af placering i forskellige genreområder; og til sidst, beskrivelser af **Rolle**, herunder beskrivelser af stillingsbetegnelser og jobfunktion(er). Undersøgelsens resultater beror på en blanding af kvantitative angivelser og kvalitative beskrivelser.

Tilknytning til arbejdsmarked

Det første spørgsmål i denne kategori belyser respondentens tilknytning til arbejdsmarkedet. Her bliver respondenterne bedt om at vælge den beskrivelse, som passer bedst til deres jobsituation.

Her svarer 36 procent, at de besidder en fast stilling, hvoraf 34 procent har en fuldtidsstilling. Traditionelt set beror produktionsmiljøet inden for DVI på projektbaserede ansættelser. Tidligere studier af produktionsorganisationer inden for DVI viser, at medarbejdere i høj grad 'rejser' rundt mellem produktioner i projektbaserede ansættelser og praktiserer en freelancekultur (Lee 2011; Bruun 2007; Havens 2016). Men tallene fra undersøgelsen viser, at den tendens ikke nødvendigvis er gældende for MSP's dimittender, der i højere grad er fast tilknyttet deres arbejdsplads – upågt af et produktionsflow, hvor produktionsopgaver kommer og går.



ny Ø

INSTRØET AF ASGER JOHANNES JUL-LARSEN OG MACHUS LUND NELSEN PRODUKTION MELLY MADRE BISSGAARD CREATIVE PRODUCER JACOB FRIED MANUSKRIPTFORFATTER BIRKEN KOTSCHE BETJENING CHRIS PERUP
KLEDDER JACOB HÅLBÆRG CALLESEN KOSTUMEDESIGNER NICOLAS VETTERLI KEMPEFOTOGRAF FREDRIK SVANLUND HEDERMANUSKRIPTFORFATTER FLEJA SAUGEN PRODUKTION DESIGNER SARA SØRBJÆRN MAKE-UP ARTIST OTTE DAMAD
KOSTUMEDESIGNER EMILIE BALSGAARD ØKSTED SÆT DESIGNER PETER FRIEDRICH CARSTENSEN BEKLEDNINGSDESIGNER JACOB HÅLBÆRG CALLESEN Ø-FOTO THOR HENDRIK NELSEN CHARAKTERER JANA ZH
MANUSKRIPTFORFATTER FINE LUNELL MED STØTTE FRA GOTTFAT PRODUCTIONS / IMPULS FILM / ENCHABEL / VIA FILM & TRANSMEDIA



TILKNYTNING TIL ARBEJDSMARKED

34 %
er fastansatte

22 %
er selvstændige

21 %
arbejder freelance

62 %
arbejder i Region
Midtjylland



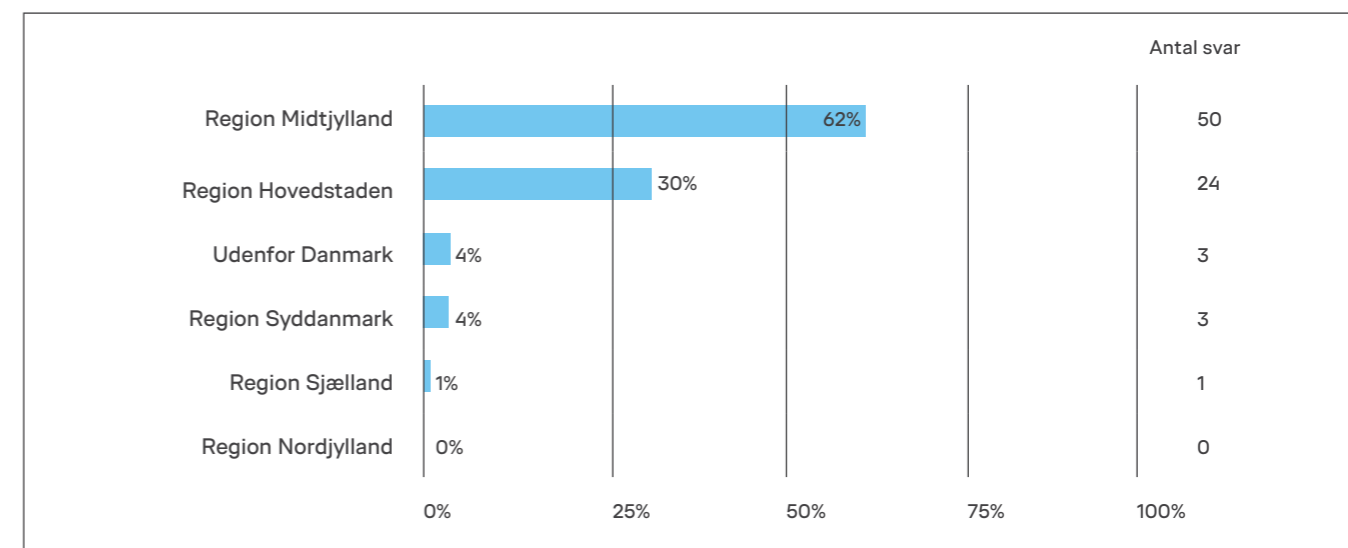
Aandelen af respondenter, der svarer at de arbejder freelance eller i midlertidige projektstillinger, er 26 procent, hvilket peger i retning af, at den traditionelle projektorganisering stadig er udbredt. Undersøgelsen viser ikke sammenhængen imellem jobfunktion, genreområde og ansættelsesvilkår. Men det anses for plausibelt, at der er en sammenhæng imellem det, man laver, og måden man er tilknyttet arbejdsmarkedet. Branchen har eksempelvis i høj grad tidligere benyttet freelance- og projektansættelser til at besætte tekniske funktioner i produktionen såsom klipper, fotograf, gaffer o. lign. (Caldwell 2008; Becky 2006). Andre besvarelser (se under afsnittet om rolle) tyder på, at dimittenderne indgår i etablerede strukturer, herunder arbejdsnormer og jobfunktioner, frem for at skabe nye.

Dog skaber en vis andel af dimittenderne nye konstellationer, særligt inden for DVI, da 22 procent svarer, at de betegner sig selv som selvstændige. Hvor mange af disse, der er enmandsvirksomheder, fremgår ikke af undersøgelsen. Men vi må formode, at der er en vis andel, da denne form for virksomhed generelt er udbredt i branchen (Producentforeningen 2021). I undersøgelsen kan vi se, at flere dimittender starter egen virksomhed og fungerer som CEO/founder eller partner i en nystartet produktionsvirksomhed. Størstedelen af disse indgår herefter i erhvervmiljøet i eller omkring Filmby Aarhus eller etablerer sig andre steder i det midtjyske. Eksempler på virksomheder, der er startet af eller i samarbejde med MSP-dimittenderne er:

Firmanavn	Genre/arbejdsområde
MANND https://www.mannnd.dk	VR/XR storytelling
Dummy Entertainment https://dummyentertainment.dk	Reklame/tv-produktion
Styrvolt https://styrvolt.dk/about	Webserier/kortfilm
Madcat Productions https://madcatproductions.dk/work	Fashion Film/Reklame

De resterende 11 procent af dimittenderne er under uddannelse. Størstedelen af dem læser videre på en kandidat, mens en mindre del tager efteruddannelseskurser på filmuddannelser eller lignende. Undersøgelsen peger ikke på, hvorfor de vælger at læse videre, eller hvad den valgte uddannelse supplerer deres grunduddannelse med. Det er dog uddannelser, som er nært beslægtet med MSP enten i grundfaglighed (Medievidenskab AU, Digital Design AU, cand. public o. lign) eller inden for tekniske, kreative kompetencer (Design of Play Kolding, animationsinstruktør Filmskolen, manusforfatter).

TILKNYTNING TIL ARBEJDSMARKED



Det andet spørgsmål under kategorien "tilknytning til arbejdsmarkedet" knytter sig til den geografiske placering af dimittendernes arbejdsplads (se figur ovenfor).

Det er påfaldende, at en stor andel bliver hængende i regionen efter endt uddannelse frem for at søge mod Københavnsområdet, der har et mere etableret produktionsmiljø særligt inden for tv og spillefilm (Producentforeningen 2021). Antallet af årsværk i branchen er stadig markant større i Region Hovedstaden. Der er også 30 procent af dimittenderne, som har arbejdsplads i Københavnsområdet. Her er der en større repræsentation af selskaber, der arbejder med traditionel film- og tv-produktion, blandt andet fiktionsfilm eller livsstil/underholdningsgenrer. Samtidig har de største produktionsselskaber og de fire største broadcastere i Danmark deres hovedkontorer i København, og det er sandsynligt ud fra deres beskrivelser af produktioner, de arbejder på, at flere dimittender arbejder her.

Orienteringen mod det lokale miljø kan også være en forklaring på, hvorfor så mange af dimittenderne er fast tilknyttet deres arbejdsplads. Da det vestdanske arbejdsmarked for DVI er væsentligt mindre end i hovedstadsområdet, er der ganske enkelt færre kandidater at rekruttere. Fastansættelse kan være en måde for virksomhederne at gøre sig attraktive på.

Dimittender fra MSP bidrager altså til det jyske produktionsmiljø og dets videre udvikling både gennem deres tilknytning til eksisterende produktionsvirksomheder og etableringen af nye. En lignende udvikling fandt sted med etableringen af Tv- og Medietilrettelæggeruddannelsen i København i 2006. Uddannelsen var et uddannelsesinitiativ i samarbejde med DR, TV 2, Producentforeningen og Den Grafiske Højskole for at "udfylde huller mellem Journalistuddannelserne og Filmskolen". Etableringen af uddannelsen kom også som svar på et konkret behov i branchen for kvalificeret arbejdskraft, og dimittenderne herfra har ligeledes bidraget aktivt til udviklingen og væksten af DVI-miljøet lokalt: (Producentforeningen 2015: 8).

"Fra 2009 og frem til 2015 øgedes den samlede beskæftigelse i kernevirksomhederne med 51 procent [...] Det skyldes især de mange nye virksomheder, som er kommet til sektoren, mens færre er lukket."

HOVEDBESKÆFTIGELSE

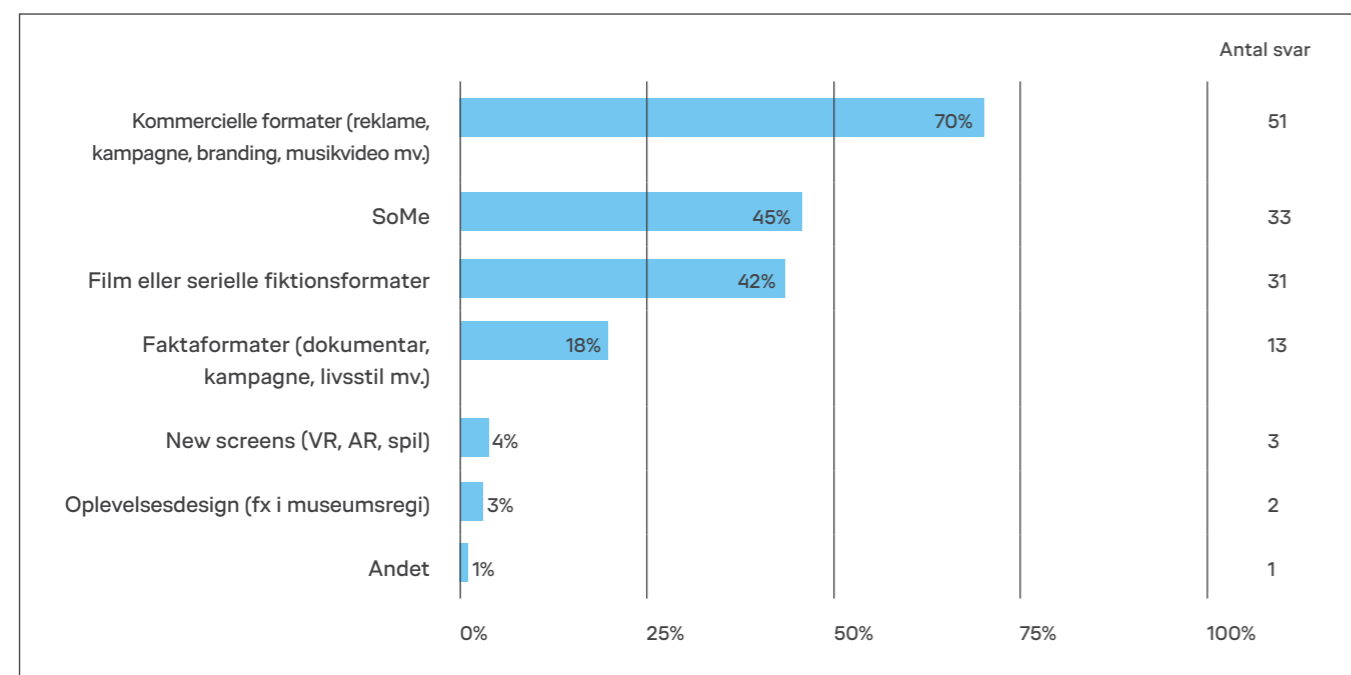
Branche- og genreområder

Under kategorien Hovedbeskæftigelse svarer dimittenderne på, hvordan de vil placere deres tilknytning til arbejdsmarkedet inden for branche- og genreområder. Først bliver dimittenderne spurgt til, hvorvidt de arbejder inden for DVI-sektoren. Her svarer 90 procent ja til, at de arbejder i virksomheder, som falder ind under denne definition.

De resterende arbejder inden for forskellige sektorer, men primært med kommunikation eller visuelle formidlingsopgaver i større virksomheder eller i andre kreative erhverv, herunder kulturinstitutioner, mode og livsstil eller designvirksomheder.

Der er en meget stærk orientering mod DVI, som muligvis allerede starter under uddannelsen, hvor de studerende hovedsageligt arbejder med film, tv og reklame. Der er ikke forløb, der fokuserer på 'storytelling' i andre sektorer eller kommunikation i bredere forstand. Desuden er DVI-branchen forbundet med en vis prestige og attraktionsværdi, som også gør sig gældende. Dette kan også aflæses i forhold til uddannelsens ansøgningstal, hvor der i 2021 var 287 ansøgere til 30 studiepladser (<https://www.ug.dk/KOT-tal>).

Dimittenderne har mulighed for at uddybe inden for hvilket DVI-område, deres hovedbeskæftigelse er. Her kan de svare mere end én gang, så nogen beskæftiger sig inden for flere af disse områder:



HOVEDBESKÆFTIGELSE

70 procent beskæftiger sig med kommercielle formater, herunder reklame, branding og musikvideoer. 45 procent svarer, at de arbejder med sociale medier, mens 42 procent arbejder med film eller serielle fiktionsformater. 18 procent arbejder med faktaformater (dokumentar mv.), og otte procent beskæftiger sig med new screens, oplevelsesdesign eller fashion. Der er en overvægt af korte, fiktive formater inden for film, tv og web. Dimittenderne beskæftiger sig med 'storytelling' på tværs af platforme, og besvarelsene peger på, at de er gode til at omstille sig til nye teknologiske muligheder. Potentialet for integreringen af new screens og virtuelle produktionsformer er således til stede, men er stadig ikke bredt implementeret i mediebilledet. Der er dog ingen tvivl om, at digitaliseringen af indholdsproduktion er i gang, og en andel af dimittenderne allerede beskæftiger sig med det på forskellige måder.

Der er få der uddyber, hvad deres arbejdsplads beskæftiger sig med (otte besvarelser). Her er det primært arbejdspladser uden for DVI, der nævnes. Tre beskæftiger sig med undervisning af forskellig art. Derudover er det forskellige beskæftigelser herunder feriehusudlejning, kommuner, onlinemagasiner mv.

Langt størstedelen af de adspurgte dimittender arbejder altså med kortere, kommercielle formater til web eller inden for fiktionsformater – hvad enten det er længere filmiske formater eller kortere serielle formater. I et senere spørgsmål hvor dimittenderne beskriver eksempler på opgaver, de varetager, er der flere, der nævner musikvideo, serielle fiktionsproduktioner og kortere webformater. Der er ikke mange eksempler på større filmproduktioner. Det kan have flere årsager. Selve uddannelsens opbygning lægger i udgangspunktet vægt på visuel storytelling og kommunikation i kortere formater. Desuden er det formater, som skal fungere på flere platforme og ofte indgår i en kommerciel sammenhæng som visuel markedsføring. Her adskiller VIA MSP sig fra andre danske film- og medieskoler, hvor eksempelvis Den Danske Filmskole i større grad definerer sig som en kunsthøjskole (<https://www.filmskolen.dk/>), Danmarks Medie- og Journalisthøjskole - DMJX, som har fokus på journalistik og kommunikation (<https://www.dmjx.dk/>), eller medieskolerne i Viborg, som lægger vægt på teknisk produktion og tilrettelæggelse (<https://mcdm.dk/>). Her har VIA MSP sit eget ståsted med sit fokus på korte, fiktive fortællinger, der "kvalificerer den studerende til selvstændigt og entreprenant at varetage idéudvikling, design og produktion af fiktionsrelateret audiovisuel fortælling på et filmfagligt grundlag og skabe fiktive oplevelsesuniverser på tværs af platforme og formater i film- og mediebranchen og i øvrige erhverv, herunder gennem opstart af egen virksomhed." (VIA MSP Studieordning 2021).

70 %
arbejder med
kommercielle
formater

42 %
arbejder med film
eller fiktionsserier

18 %
arbejder med
faktaformater



ROLLE

Bachelorproduktion *Veninderne*. Amanda Puls og Freja Saxgren

En af dimittenderne bruger udtrykket "en rigtig MSP'er" som billede på generalisten, der varetager forskellige funktioner i produktionen. Under jobfunktion anvendes også udtrykket 'schweizerkniv', som beskriver en medarbejder, som hurtigt kan omstille sig og har mange forskellige kvaliteter i forbindelse med produktioner. Disse er særligt nyttige i mindre og mellemstore virksomheder, hvor arbejdsstyrken er mindre, og arbejdsflowet skifter mellem forskellige produktionsopgaver. I en lille redaktion er det en fordel, hvis medarbejderne har forståelse for og kan bidrage til flere dele af produktionsprocessen, særligt hvis de har tekniske kompetencer i forhold til at klippe, tilrettelægge og/eller filme.

Ud fra besvarelserne i undersøgelsen er MSP'ernes rolle ofte generalisten, hvor tekniske kompetencer er særligt værdifulde. Flere uddyber deres jobfunktion ved at beskrive, hvordan de deltager i produktioner fra start til slut:

"Assistance i alle dele af filmproduktion bl.a. finansiering, manusfeedback/udvikling, ansættelse af hold, lønudbetaling, postkoordination, lancering mv."

"Forskelligt fra job til job, men det spænder over instruktion, foto, klip og lyd."

ROLLE

"Indtil videre er jeg med i alle funktioner af udvikling og produktion."

"Jeg filmer og klipper, samt tilrettelægger produktioner."

Der er en del af dimittenderne, som lægger vægt på, at de netop også kan klippe og redigere indhold foruden at udvikle nye koncepter, planlægge produktionen og koordinere post-produktion:

"Koordinering af arbejdsopgaver, mellemlider, post-producing."

"Ledelse af projekter fra start til slut. Mest dokumentarfilm, fiktionsfilm og serie og tv-programmer."

"Planlægning af dokumentarproduktioner. Koordinering af medarbejdere og ressourcer i et produktionsselskab."

"Producerteamets servicegen, post producerens koordinator, konceptinstruktørs koordinator og dag til dag ad hoc praktiske og kreative opgaver."

Dimittendernes fokus på tekniske kompetencer kombineret med produktionsledelse og kreativ udvikling peger i retning af, at de bevæger sig på tværs af traditionelle skel mellem 'above-the-line' kreative og økonomiske funktioner og håndværksbaserede funktioner 'below-the-line' (Caldwell 2008: 377). De indgår i agile jobfunktioner i varierende produktionskontekster, og inden for forskellige genrer og formater. De får ledelsesansvar og kreativt råderum på trods af, at de er fortrinsvis nye i branchen. Der er ikke noget, der tyder på, at de oplever et mesterlæreprincip, som ellers, særligt i visse genrer, har været kutyme. MSP'erne indgår med deres kompetencer som 'plug-and-play'-medarbejdere" able to do the work with no or very little training" (Bruun 2010: 732). Tidligere har denne type medarbejdere ofte været etablerede eller kendte kræfter i branchen, som med deres erfaring og langvarige tilknytning blev genansat igen og igen (ibid.). Men selv efter få år på arbejdsmarkedet bidrager dimittenderne allerede, som om de var veletablerede. De dimitterer også på et tidspunkt, hvor der er brug for nye kræfter i produktionsvirksomhederne til at efterkomme en stigende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft.

Måske indgår MSP'erne også i høj grad på denne måde, fordi de befinder sig i organisationer, hvor det er nødvendigt at tage flere hatte på sig. Undersøgelsen viser ikke, hvorvidt dimittenderne er tilknyttet en stor eller lille virksomhed, men ud fra deres beskrivelser er det plausibelt, at flere af dem er i små eller mellemstore virksomheder, hvor behovet for generalisten er størst. Dette er også ud fra dimittendernes eksempler på arbejdsopgaver, hvor flere nævner, at de relativt hurtigt har fået ansvar i produktionerne:

"Var vikarierende produktionsleder gennem et år, og fik stor ros for at have planlagt en række produktioner uden den store produktionsledererfaring!"

"SCO-reklamefilm (været i Indonesien) og en TV2-reklame for Incuba. Generelt er jeg stolt af, at vi som to ejere har alle hatte på i vores produktioner og kan leve af det vi laver :-)"

ROLLE

"På en større dansk spillefilm har jeg udarbejdet en produktionsstøtte-ansøgning til FilmFyn, som gav finansiering til projektet. Jeg har været en del af manusprocessen, har ansat hele holdet, stået for lønforhandlinger og kontrakter. Været inde over castingproces og ansat alle andre end hovedcast. Stået for løn under optagelser. Udarbejdet lanceringsstrategi med distributør. Koordineret postproduktion og delivery."

Her fremhæver dimittenderne produktioner, hvor de har varetaget produktionsansvar – og særligt ansvaret for økonomi og personale. Nogen nævner, hvordan de har været med til at sørge for finansiering eller salg af nye projekter, som har været særligt succesfulde og meningsfulde for dem (Bilag 1). Andre har et større fokus på projekter, hvor de har fået mulighed for at udleve en passion, haft personlig og professionel udvikling eller haft særligt kreativt råderum:

"De projekter, jeg er mest stolt over, er ikke nødvendigvis mine største eller mest anerkendte, men derimod dem, som har været sjovest, med det bedste samarbejde, og hvor jeg selv synes, resultatet er blevet fedt. Her kan jeg bl.a. nævne en teaser, jeg klippede for MTV, hvor alle de tre nævnte

bokse blev tikket, og jeg er efterfølgende blevet tilbudt flere jobs fra MTV, da de var så glade for resultatet."

Citatet her rummer modsatrettede logikker, som er typiske for produktionsbranchen: At medarbejdere på den side er drevet af de opgaver og projekter, som er 'sjove' i form af kreativt arbejde, og på den anden side er drevet af at skabe et godt produkt for en kunde, som kan føre til genansættelse (Hesmondhalgh 2006; Havens 2016; Holz & Perren 2009). Den klassiske dikotomi mellem kreative og kommercielle interesser genfortælles således blandt undersøgelsens respondenter. Når de til sidst i undersøgelsen bliver bedt om at fremhæve eksempler på opgaver, de er særligt stolte af at have løst eller have været en del af via deres arbejde, fremhæver størstedelen titler på konkrete produktioner, der enten har været seersuccesser, været på kendte platforme, eller hvor de har arbejdet for kendte brands eller kunder:

"TV2 Zulu-serien "Hutlifusk", som manus, hovedrolle og en stor del af produktionsopgaverne. Derudover to reklamekampagner for Coolshop og Norlys, hvor vi solgte direkte til kunden og ikke gennem bureau. Igen manus, instruktion og skuespil."

"Vi har produceret to sæsoner og fået 10.000+ abonnenter på vores YT-kanal."

"Atlantic Crossing (netop vundet en EMMY), Wisting for Viaplay, og nu er vi i produktion med en DR-serie."

ROLLE

Dimittenderne beskriver deres arbejdsopgaver som et CV, hvor selve arbejdspladsen (produktionselskabet re.) træder i baggrunden, og opgaven/kunden kommer i forgrunden. Det er en måde at samle på erfaringer, hvor det der er beskrevet på rulleteksterne, bliver det egentlige værdifulde (Caldwell 2008). De reproducerer på denne måde en klassisk kapitalakkumulering i kreative industrier, hvor der er fokus på porteføljeopbygning og netværk (Sørensen 2014). Dimittenderne er i gang med at etablere deres track record – en netværksbaseret kompetenceprofil, hvor det primært handler om at skabe tillid og kendskab blandt arbejdsgiverne og potentielle kunder. Samtidigt lægges der i fortællingerne om succesfulde forløb vægt på at være kreativ og passioneret omkring det, man laver:

"Jeg lever af mit drømmejob."

"Har været forfatter og instruktør på vores egen TV-serie til TV 2 Zulu – det er sgu da fedt!"



"At have solgt et kreativt oplæg, der er endt ud i en produktion, der har beskæftiget 20 mennesker – og have sin egen stemme i det."

"Jeg er stolt af at have været en del af en større dansk tv-produktion. Det at få muligheden for at være med fra start og ende med at køre den til præmiere betyder meget for min forståelse af, hvad producerfaget indebærer."

Disse fortællinger vidner om, at dimittenderne reproducerer de kulturelle normer og værdier, som allerede er i branchen frem for at bryde dem. Selv de respondenter, som betegner sig selv som selvstændige, har skabt en kultur, hvor det ultimative er at leve af sin kreative drøm.

KONKLUSION

To kernefortællinger viser sig i analysen

For det **første** viser undersøgelsens resultater, at VIA MSP er en stærk leverandør til DVI-branchen og rammer konkrete behov for arbejdskraft inden for flere genrer.

Dimittenderne beskriver arbejdsfunktioner, hvor de agerer schweizerknive – stærke generalister med speciale i visuel produktion fra start til slut.

Deres arbejdsområder er fortrinsvis traditionelle korte formater inden for film, tv og web, og særligt deres evner til at redigere og klippe indhold viser sig som en fordel kombineret med kreativ storytelling.

Besvarelserne tyder på, at der er plads til udvidelse af disse kompetencer inden for Virtuel Produktion og XR-teknologi, da det er de færreste dimittender, der arbejder med disse områder på nuværende tidspunkt. Med den øgede digitaliseringen af visuel produktion, bør teknologikendskab indgå i en diskussion af, hvordan uddannelse generelt inden for DVI bør styrkes. Dimittenderne bidrager til andre sektorer end DVI som leverandører af indhold og services, men bevæger sig ikke nævneværdigt over i disse sektorer.

Endelig lægger undersøgelsen op til en diskussion af dækningsgraden, det vil sige hvorvidt den nuværende uddannelseskapacitet på VIA MSP er tilstrækkelig til at imødekomme efterspørgslen på arbejdskraft, og hvorvidt der er ressourcer til et øget optag på uddannelsen fremadrettet.

For det **andet** har VIA MSP på fem år etableret sig som en kerneuddannelse i DVI-sektoren – særligt i Vestdanmark.

Etableringen af et uddannelsesstilbud som MSP har været medvirkende til en professionalisering af et lokalt miljø for DVI i og omkring Aarhus, hvor dimittenderne i høj grad booster væksten og udviklingen i lokalmiljøet – både ved at starte egen virksomhed og/eller bidrage aktivt til udviklingen af nye forretningsområder i eksisterende virksomheder. Det kan vi se på den rolle, dimittenderne påtager sig. De får hurtigt ansvar, de springer tilsyneladende mesterlære-fasen over og indgår som 'plug n play' i produktionsteamet. Flere af dimittenderne bliver også fast tilknyttet deres arbejdsplads – i højere grad end tidligere generationer i DVI, hvor projektansættelser var normen.

Om denne tendens er et lokalt fænomen eller en national kulturændring på vej i DVI-branchen, kan denne undersøgelse ikke afdække. Men det er tydeligt, at dimittenderne bidrager aktivt til innovative arbejdsprocesser og indgår i nye organisatoriske konstellationer – uanset hvor i landet de befinder sig.

DET VIDERE ARBEJDE

Forslag til videre arbejde

Denne rapport giver et indspark til debatten om DVI-sektorens kapacitetsudfordringer ud fra både et strukturelt og kulturelt perspektiv.

Hvordan måles værdien af beskæftigelse?

Strukturelt kan undersøgelsens resultater supplere debatten om branchens uddannelsespolitik.

Det er påfaldende, at ledighedstal fra centrale, registerbaserede målinger ikke tager højde for den måde, DVI-branchen (og kreative industrier i øvrigt) er organiseret på. Derfor vil tal være misvisende. Det er disse tal, der danner grundlag for dimensionering af uddannelsen, som betyder, at et øget optag på uddannelsen bremses, selvom der er et behov for flere hænder i branchen.

Det kræver en nuanceret forståelse for rekrutteringsmønstre, ansættelsesvilkår og produktionsflow at få et samlet billede. DVI-branchen er i denne henseende paradoks, idet branchen på den ene side har stor ledighed blandt dimittenderne på kerneuddannelserne og på den anden side mangler kvalificeret arbejdskraft. Dette kræver en videre diskussion af, hvad kvalificeret arbejdskraft vil sige, og hvordan de nuværende uddannelsesstilbud kan imødekomme disse skiftende krav.

Konsekvenser af netværksbaserede rekrutteringsnormer?

Ud fra et **kulturelt** perspektiv kan undersøgelsen bidrage med indblik i beskæftigelsen fra dimittenderne selv.

For at få et samlet billede af kulturen omkring ansættelser og arbejdsforhold, kræves dog flere kvalitative beskrivelser fra det erhvervsliv, som dimittenderne arbejder i. Her er det særligt interessant at undersøge aftagernes opfattelse af dimittendernes kvalifikationer og arbejdsfunktioner for at sammenligne undersøgelsens resultater med deres virkelighed. Disse beskrivelser kan også i højere grad nuancere billedet af, hvilken værdi dimittenderne bidrager med i virksomheden, samt i hvilken grad de bidrager til kreativ innovation og nye forretningsmodeller.

Desuden vil et fokus på kulturelle normer og værdier i DVI-branchen pege på langsigtede strategier for at imødekomme kapacitetsudfordringerne indefra. Branchen bør være bevidst om konsekvenserne af netværksbaserede rekrutteringsmetoder, hvor det tager tid at opbygge de nødvendige tillidsrelationer og porteføljer, der genererer ansættelser. Det er en udbredt rekrutteringspraksis, at man ansætter dem, man kender i forvejen og har tillid til. Det gør det vanskeligt for nye talenter at komme ind i branchen og etablere sig. Her kan etablering og vedligeholdelse af praktikstillinger, beskrivelse og fremstilling af dimittendernes kompetencer og flere efter- og videreuddannelsesinitiativer være måder at synliggøre nye talenter.

REFERENCER

Artikler og bøger

Bechky (2006): Gaffers, Gofers and Grips. *Rolebased Coordinantion in Temporary Organizations*. IN: *Organizational Science* vol 17 (1), pp.3-21.

Bruun, H. (2010): *Genre and Interpretation in production. A theoretical Approach*. IN: *Media, Culture & Society* vol 32 (5), pp.723-737.

Caldwell, John T. (2008): *Production Culture. Industrial Reflexivity and Critical Practice*. Duke Press.

Lee, D. (2011): *Networks, cultural capital and creative labour in the British Independent Television Industry*. IN: *Media, Culture & Society* vol 33 (4), pp.549-565

Havens, T & Lotz, A. (2016): *Understanding Media Industries*. Oxford Univeristy Press.

Hesmondhalgh, D. (2006): *The Cultural Industries, 2nd Ed.* Sage.

Holz & Perren (2009): *Media Industries- History, Theory and Method, 1st Ed.* Wiley -Blackwell.

Sørensen, K. (2014): *Inside the Pitching Session. Ritualization of procution cultural values in Danish Television*. Abstract from Communication for Empowerment: Citizens, Markets, Innovations. The European Communication Research and Education Association (ECREA), the 5th European Communication Conference, Lissabon, Portugal.

Rapporter og lign.

Producentforeningen 2015: Indholdsproducenter i tal

Producentforeningen 2021: Indholdsproducenter i tal

VIA MSP Studieordning 2021: <https://www.via.dk/uddannelser/multiplatform-storytelling-and-production/studieordninger>

Vision Denmark: Arbejdskraftanalyse af den Digitale Visuelle Industri: <https://usercontent.one/wp/www.visiondenmark.dk/wp-content/uploads/2021/11/Arbejdskraftanalyse-af-den-Digitale-Visuelle-Industri.pdf?media=1629978568>



OM FILMBYEN

Filmby Aarhus

Filmby Aarhus er en kreativ erhvervspark og stærk medieorganisation med 80+ virksomheder, der primært arbejder med film, spil og medier. Filmbyen er spydspids for Aarhus Kommunes satsning på film- og medieområdet og er dermed centrum for filmproduktion og spilindustrien i Jylland.

Virksomhederne i Filmby Aarhus udgør tilsammen et kreativt og kulturelt kraftcenter, der producerer alle former for medieprodukter, fx spillefilm, dokumentarfilm, reklamefilm og meget mere. Filmby Aarhus støtter filmproduktion gennem Den Vestdanske Filmpulje.

Filmby Aarhus står bag events som AARHUS SERIES, der er en fem dage lang festival for alle, der elsker tv-serier, samt mediefestivalen THIS, der årligt præsenterer noget af det bedste indenfor streaming, medier, film, tv, serier, spil, branding og innovativ forretningsudvikling.

Derudover har Filmby Aarhus været medinitiativtager til erhvervsklyngen Vision Denmark, der skaber innovation og vækst i den digitale visuelle industri.

Senest har Filmby Aarhus sammen med VIA University College og en række virksomheder etableret MiXR Lab (Midtjylland eXtended Reality), som er et brancheprojekt med fokus på udvikling af det lokale erhvervs-potentiale for XR-teknologi. Projektet er støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

OM VIA MSP

VIA Multiplatform Storytelling and Production

Multiplatform Storytelling and Production (MSP) er en professionsbacheloruddannelse med base i Filmbyen i Aarhus. Uddannelsen er en del af VIA University College, og de 30 studerende, der bliver optaget årligt, er efter tre et halvt års uddannelse klar til at træde ind i den professionelle visuelle industri i Danmark.

Dimittender fra MSP har alle et speciale, men de har desuden en bred fundering inden for uddannelsens tre studieretninger: Storytelling, Technology and Technique og Producing. Når dimittenderne står med eksamensbeviset i hånden, har de prøvet kræfter med en lang række filmiske formater – såvel kommercielle som mere kunstneriske. De arbejder fortrinsvis med kortere formater, fra SoMe og seriel fiktion til XR og interaktive formater.

Dimittenderne kommer ud i branchen med stærke filmiske kompetencer og er klar til at bringe kreative fagligheder i spil og være det bindeled, der former en idé til et færdigt projekt.

MSP'erne er en eftertragtet arbejdskraft i den digitale visuelle industri, fordi de med deres praksisrettede og brede kompetencer udfordrer og udvikler processer og produktionsformer og dermed understøtter branchens vækstpotentiale.

MSP er en del af VIA Film og Transmedia, som også rummer efter- og videreuddannelse samt HF Film. HF Film er en ungdomsuddannelse med en specialisering i filmproduktion, der forbereder eleverne til at blive studerende i den digitale visuelle industri, herunder MSP. Uddannelsen varetages i samarbejde med VUC Aarhus.

BILAG 1

Respondenternes stillingsbetegnelser

Animationsinstruktør	Freelance Videographer	Producer assistent
Belyser	Freelancer	Producer assistent
CEO	Schweizerkniv	Producer assistent
CEO - Direktør	Instruktør	Production Designer
Colorist	Junior Producer	Produktionsassistent
Content Creator	Klippeassistent	Produktionsleder
Content Creator	Klipper	Selvstændig
Content Producer	Klipper	Senior Video Producer og Photographer
Creative	Klipper	Tilrettelægger
Creative	Klipper og Manuskriptforfatter	Udviklingsproducer
Creative Director	Kommunikationskonsulent	Underviser
Creative Producer	Koordinator	Underviser
Creative Producer	Kreativ	Video Content Editor
Creative Producer / Klipper	Kreativ Producer	Video Content Producer
Creative Producer og Storytelling Lead	Kreativ Projektleder	Video Producer
Creative Production Lead	Lead Content Producer & Creative Director	Videoansvarlig
Director of Photography og Colorgrader	Manuskriptforfatter	Video- og fotograf
Direktør	Manuskriptforfatter	Videochef
Ejer/Direktør	Partner	Videograf
Filmfotograf	Post-produktionskoordinator	Videograf
Filmklipper og -instruktør	Post-produktionsspecialist	Videograf og Filmklipper
Fotograf	Producent	Videojournalist
Fotograf	Producer	Visuel redaktør / Visuel Producer
Founder & Experience Designer	Producer	Visuel formidler
Freelance	Producer	Visuel storyteller
Freelance Producer	Producer	Visuel storyteller
Freelanceskribent	Producer & Visual Storyteller	Ledende videograf

Kolofon:

Multiplatform Storytelling
and Production
Kapacitetsundersøgelse
2022

Udgivet af Filmby Aarhus
og VIA University College
maj 2022

Projektleder:

Katrine Broe Møller Sørensen,
Filmby Aarhus
E: kabrs@aarhus.dk
T: +45 4185 6695

Layout:

Boel Reetz,
VIA University College

Tryk:

GP-Tryk

Oplag:

250

