



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete kandidatnivå

Vad krävs för att bli ljudproducent?

En kvalitativ intervjustudie med verksamma från arbetslivet

Författare: Jonatan Diaz
Handledare: Thomas von Wachenfeldt
Seminarieexaminator: Jan-Olof Gullö
Formell kursexaminator: Thomas Florén
Ämne/huvudområde: Ljud- och musikproduktion
Kurskod: GLP2NN
Poäng: 15 hp
Termin: HT2021
Examinationsdatum: 7 december 2021

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet. Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Abstract

Uppsatsens syfte är att utöka kunskapen om ljudproducenter för ljudpostproduktions tillvägagångssätt vid etablering och fortsatt medverkan i branschen. Studien består av sex kvalitativa intervjuer med olika individer inom samma arbetsfält. Resultatet analyseras med hjälp av Pierre Bourdieus fält, habitus- och kapitalbegreppsapparater. Det övergripande resultatet tyder på att etablering kan ske genom utbildning för att sedan få arbete på en praktikplats. Att dessa individer från studien lyckats etablera sig endast på grund utav deras utbildning är dock inte troligt. Flera av respondenterna menar att deras eget driv och passion för yrket varit till stor fördel. En genomgående slutsats av flera respondenter är att den sociala förmågan är viktig för både att bli tilldelad arbetstillfällen och för att kunna utföra ett bra arbete. Det finns flera kopplingar i svaren till studiens valda teori. Exempelvis är ett starkt socialt kapital viktigt men också andra sorters av symboliska kapital som varit till respondenternas fördel. Rätt sorts habitus är viktigt för att få möjligheten att vara en del av fältet. Flera respondenter har etablerat sig genom att tillhandahålla de förkunskaper och det habitus som krävs för att få in en fot i branschen. De har sedan byggt upp bra rykte och erfarenhet genom praktikplats eller assistentroller. Hårt arbete och en attraktiv personlighet är genomgående teman i de svar som kommit fram. Vissa har i början av deras karriärer inte fått tillräckligt med stöd i arbetsprocesser och kundkontakt vilket leder till missnöjda kunder. Respondenterna konstaterar att bra kundkontakt i form av kommunikation och en bra slutprodukt är viktigt och kan leda till långa kundrelationer vilket kommer generera återkommande arbete.

Keywords

Filmljud, etablering, karriär, ljudpostproduktion, kapital, ljudproduktionsbranschen

Innehållsförteckning

Inledning	1
Syfte och frågeställningar	1
Avgränsningar	2
Tidigare forskning	2
Det personliga nätverkets funktion	2
Medieföretaget och frilansaren – Inflytande och kapital	3
Classed outcomes: how class differentiates the careers of liberal arts ...	4
college graduates in the US	4
Sounding out an education: different pathways, one industry?	5
'You're only as Good as Your Last Job': The Labour Process and	
Labour	5
Market in the British Film Industry	5
Teori	6
Kapital	6
Habitus	7
Fält	8
Metod	9
Kvalitativ metod	9
Forskningsideal	9
Intervjuer	9
Urval	10
Intervjurespondenter	11
Etiska överväganden	12
Resultat och analys	13
Ljudproduktionsfältet	13
Utbildningskapital	15

Inträde i fältet	16
Förkunskaper	17
Socialt kapital	18
Habitus	20
Diskussion	22
Slutsatser	22
Metoddiskussion	23
Fortsatt forskning	24
Källförteckning	25
Bilagor	27

Inledning

Hur blir man en läkare? De flesta kan nog svara på frågan, man väljer att studera på läkarprogrammet. Likaså kan nog de flesta svara på hur man blir lärare, elektriker eller advokat. Men vad krävs för att bli ljuddesigner? Tillvägagångssättet för att bli en ljuddesigner eller annan typ av ljudarbetare är inte lika självklar. Jag själv studerar ljud- och musikproduktion och kan inte påstå att jag vet hur det egentligen går till. Om jag just nu googlar *lediga jobb socionom* får jag upp ett flertal webbsidor som annonserar ut tjänster relaterat till yrkestiteln. När jag sedan googlar *lediga jobb ljuddesigner* blir sökresultaten genast mycket otydligare. På en av webbsidorna som listar upp lediga tjänster relaterad till sökningen kommer en annons för tjänsten *receptionschef* upp högst upp på listan. Det kan möjligtvis vara sökmotorn som behöver optimeras men min egen gissning är att dessa typer av tjänster inte oftast annonseras ut på detta vis. Därför bestämde jag mig i och med denna uppsats att undersöka vad för tillvägagångssätt som finns för att etablera sig inom ljudproduktionsfältet. Jag vill förstå hur etablering sker i praktiken och har därför valt att kontakta yrkesverksamma ljudarbetare med intentionen att få den efterfrågade informationen från en förstahandskälla.

Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utöka kunskapen för hur karriäretablering inom ljudpostproduktion inträffat för verksamma inom branschen. Föregående forskning på ämnesområdet är mycket begränsad, därför aspirerar jag med denna uppsats att utöka kunskapen och i någon grad förtydliga vilken sorts forskning som kan appliceras inom området. Detta i hopp om att inspirera till ytterligare forskning. Uppsatsen strävar efter att ge studenter och oerfarna i branschen ett perspektiv för hur ljudarbetares karriärer är utformade. Detta genom spekulering kring aspekter som påverkat verksamma ljudarbetares etablering och hur respondenterna själva uppfattar etablering inom deras branschområde.

Dessa nedanstående frågor försöker i bästa mån konkretisera syftet:

1. Hur har olika ljudarbetare etablerat sig i branschen?
2. Vad har varit viktiga faktorer för ljudarbetares karriärsutveckling?
3. Vilka svårigheter och hinder finns det när en försöker etablera sig inom ljudproduktionsbranschen?

Avgränsningar

Studien fokusera på ljudarbetare som verkar inom ljudpostproduktion i studio till främst film, tv och reklam. Vissa av dessa ljudarbetare har en mycket bredare arbetsroll än andra. Jag anser att det är acceptabelt eftersom fokus inte ligger på arbetsprocessen utan snarare hur de fått inträde i branschen och hur de fortsätter att få arbete inom deras arbetsområde.

Tidigare forskning

Forskningen om det specifika området *etablering inom ljudproduktion* är inte särskilt utbrett. Därför handlar en stor del av den tidigare forskningen om generell karriärsutveckling och etablering inom större områden som film och mediebranschen. Begränsningen inom forskningsområdet innebär också att en del av den tidigare forskningen kan ses som utdaterad. Jag argumenterar för att studierna trots allt har relevanta resultat för min egen uppsats. Några teman inom den tidigare forskning är *karriär, nätverk inom arbete, utbildning* och *Bourdieu's fältteoretiska begreppsapparat* (se mer om detta under rubriken *Teori* nedan).

Det personliga nätverkets funktion

I studentuppsatsen *Det personliga nätverkets funktion* undersöker Séamus Deivert kontaktnät hos frilansande ljuddesigners till rörlig bild (2008). Syftet med uppsatsen är att ge en inblick i hur ljuddesigners använder sig av sitt kontaktnät för att införskaffa arbetstillfällen och vad för strategier de har för att bibehålla och skapa nya kontakter inom branschen. Tre kvalitativa intervjuer utförs för att få svar på Deiverts forskningsfrågor.

Resultatet indikerar att det är viktigt att värna om sina kontakter genom regelbunden kommunikation och emellanåt träffas utanför arbetstillfällena. Det är också viktigt att ständigt knyta an nya kontakter som har möjlighet att i framtiden generera nya arbetstillfällen. Nya kontakter uppkommer oftast vid arbetstillfällena, events och genom tidigare kontakter. En respondent påpekar också att han haft enklare att knyta kontakter när han varit verksam i Stockholm där största del av branschen finns.

Även om detta bara är en begränsad studentstudie ger den intressanta förslag på svar till forskningsfrågorna. Stort socialt kapital inom fältet eventuellt leder till arbete. Studien föreslår också att det är enklare att knyta kontakter när en är verksam i Stockholm på grund utav chansen att träffa på fler inom det verksamma området. Detta är dock upplevelsen av endast en respondent då de andra två respondenter som är bosatta i Stockholm inte nämner några fördelar med deras lokalisering.

Medieföretaget och frilansaren – Inflytande och kapital

En annan relevant uppsats är Gustavsson och Blombergs (2012) studie om hur mediearbetare skaffar inflytande i mediebranschen. Även de använder sig av kvalitativa metoder genom djupintervjuer för att få insikt av verksamma frilansande mediearbetare. Analysen i uppsatsen är byggd på Bourdieus teorier kring kapital och fält.

Studien (Gustavsson & Blomberg, 2012) visade att olika typer av kapital hade stor inverkan på mediearbetares inflytande i branschen. Ekonomiskt kapital sågs som största faktorn till inflytande då det krävs mycket pengar för att kunna utföra projekten man vill i branschen. Association med medieföretag som har starkt ekonomiskt kapital är också fördelaktig för den individuella mediearbetaren. Ett starkt socialt kapital inom branschen ger en möjligheten att påverka och få tillgång till projekt som kommer ge en inflytande i branschen. Gustavsson och Blomberg uttrycker också att ett speciellt habitus och starkt kulturellt kapital är fördelaktigt för att få större inflytande då man har förståelse för hur fältet ser ut. Enligt respondenterna var utbildning inte viktigt för ens inflytande. Det påpekas att inom vissa fält som tv-nyheter har utbildning en större inverkan för ens etablering i branschen än exempelvis film.

Classed outcomes: how class differentiates the careers of liberal arts college graduates in the US

I en studie undersöker Hurst (2018) hur klass påverkar amerikaners karriärer efter universitet (college). Detta genom Bourdieus teoretiska begrepp för att förstå varför studenterna får olika resultat av sin utbildning på arbetsmarknaden.

Resultatet av både den kvantitativa enkätstudien och de kvalitativa intervjuerna blev att klass hade påverkan på vilka som lyckades nyttja sin utbildning efter studierna (Hurst, 2018). Arbetarklassen med föräldrar utan högre utbildning anses lyckas sämst på grund utav deras generella låga kapital. Dessa studenter hade fokus på att få sin examen med hopp om att det skulle räcka i arbetslivet. På grund av lågt ekonomiskt kapital behövde dessa studenter ansöka om studielån och oftast deltidsarbete under studietiden. Studenterna från arbetarklassen fokuserade på studierna men inte utomstående aktiviteter. Detta skilde sig från medelklass, övre medelklass och eliten. Denna grupp av studenter hade föräldrar med högre utbildning som kunde vägleda dem. Studenterna engagerade sig också i högre utsträckning i aktiviteter utanför studierna som kunde gynna deras kulturella kapital men också festaktiviteter som ökade deras sociala kapital. Flera av studenterna från medelklassen, övre medelklassen och eliten fick ekonomisk hjälp av sina familjer både under studietiden och efter. Avslutningsvis i artikeln kommer det fram att medelklass och övre medelklass ser positivt på högre utbildning medan arbetarklass och undre medelklass inte uppfattar att högre utbildning är värd uppoffringen.

Forskningen som är utförd i USA är inte direkt applicerbar på min egen studie främst på grund utav skillnaden mellan USA och Sveriges ekonomiska system. Jag anser dock att det finns intressanta resultat som kan vara vid relevans. Att studenter utvidgar sitt kulturella kapital genom aktiviteter utanför studierna och utökar sitt kontaktnät genom exempelvis festlivet ser jag som möjliga svar till uppsatsens syfte.

Sounding out an education: different pathways, one industry?

Natalie Lewandowskis har undersökt hur verksamma kompositörer och ljuddesigners ser på olika typer av utbildning för att etablera sig i Australiens och Nya Zeelands filmbransch (2014). 17 respondenter intervjuades mellan 2007 och 2013 genom en kvalitativ etnografisk undersökning. De medarbetare som fått en mer praktisk utbildning genom exempelvis en assistentroll uppfattade inte hur den praktiska kunskapen som krävs av arbetet skulle översättas till teori i en formell utbildning. Dessa individer såg också att erfarenhet i en högt erkänd studio kommer att hjälpa en att etablera sig i branschen. Lewandowski (2014) förklarar dock att mängden professionella ljudstudios minskar i Australien vilket gör det svårare att få de praktiska kunskaperna en behöver. Yngre medarbetare som i högre grad har en formell utbildning påpekar att de upplever att en formellutbildning ger sken av professionalism tillskillnad från om man bara tidigare haft komposition eller ljuddesign som en hobby. En respondent påpekar att det blir svårare för nya medarbetare att försöka etablera sig i den relativt lilla filmbranschen som finns i Nya Zeeland. Mängden av praktikplatser i studios är mycket färre än hur många som vill jobba i branschen. Han nämner till sist att det oftast krävs flera år av erfarenhet för att ens bli övervägd att få en sådan roll (Lewandowski, 2014).

Eftersom både utbildning och själva filmbranschen skiljer sig från varje land går inte forskningen att direkt kopplas till Sverige. Man kan dock förmoda att det finns vissa likheter i de aspekter som tas upp.

'You're only as Good as Your Last Job': The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry

I en vetenskaplig artikel skriven av Helen Blair undersöker hon den projektbaserade arbetsmarknaden i Storbritanniens filmbransch. Enligt Blair (2001) är det mycket ovanligt att arbetsrollerna för en filmproduktion tilldelas genom en traditionell jobbansökan med krav på CV. Hon menar i stället att produktionsrollerna uppstår genom tidigare kontakter och rekommendationer. Det nämns också att jobbomöjligheter kan uppstå om man närvarar på konferenser eller själv kontaktar potentiella arbetsgivare. Blair hävdar att frilansandet till viss del gjort medarbetarna i filmbranschen mer individualiserade men samtidigt arbetar dessa frilansare ofta i samma arbetsgrupp under flera projekt. Det kan argumenteras att ens färdigheter, kunskaper och egenskaper endast kommer att vara gynnsamma efter en tagit sig

förbi det svåraste hindret, tillträde till fältet. Anledningen till det svåra inträdet i branschen är att intresset för att arbeta inom film- och medieyrken är större än antalet arbetstillfällena (Blair, 2001). Hur har då individer i branschen kommit in? I artikeln påstås det vara vanligt att en får tillgång till fältet genom familj och vänner. Familj och vänner inom branschen kan antingen erbjuda en ett arbetstillfälle eller rekommendera en till dennes kontakter. Dessa typer av kontakter sågs inte som lika relevanta senare i karriären då en hade erfarenhet och före detta arbetskollegor att stödja sig med. I artikeln beskrivs det som att projektarbeten med samma arbetsgrupp över längre tid kan vara vanligt förekommande. En av intervjupersonerna berättar att han tidigt i sin karriär arbetat med en person som han senare kommit att arbeta för under majoriteten av sin karriär. Flera berättar hur de förlitar sig på sina kontakter med högre uppsatta i branschen främst produktionschefer som brukar välja vilka som ska arbeta på projektet (Blair, 2001).

Artikeln ger många bra insikter i hur frilansande och etablering fungerar i den brittiska filmindustrin. Det är svårt att säga ifall den egentligen relaterar till det svenska ljudproduktionsfältet men artikeln ger bra grund för relevanta teman och synvinklar relaterat till min egen studie.

Teori

Pierre Bourdieu (1930–2002) var en fransk sociolog, forskningsledare och professor. Han var främst känd för sina sociologiska teorier om begreppen fält, kapital och habitus. Bourdieu har skrivit många texter om begreppen som en kan läsa för att förstå hans teoretiska tolkningar men i denna uppsats kommer mycket att baseras på Donald Broadys svenska texter om Bourdieus begrepp. Donald Broady är en svensk professor och har varit en centralfigur för presentationen av begreppen i Sverige men även för tolkning av begreppen i en svensk kontext. Följande avsnitt kommer redogöra för dessa teoretiska begrepp som sedan avser stödja uppsatsens resultat.

Kapital

Kapitalbegreppet handlar om ens tillgångar och resurser, både materiella och symboliska (Broady, 1998). Kapitalbegreppet är nedbrytbart till flera kategorier som kulturellt kapital, ekonomiskt kapital och socialt kapital. Det symboliska kapitalet är ett grundläggande och brett begrepp som kan vara svårt att konkretisera. Broady (1998) väljer att precisera det som

att "[s]ymboliskt kapital är det som av sociala grupper igenkännes som värdefullt och tillerkännes värde" (Broady, 1998, s. 6). Vad andra människor ser som en värdefull egenskap eller tillgång blir ett symboliskt kapital. En grupp som är anknuten till varandra får viss tillgång till varandras andra kapitalarter genom det sociala kapitalet som de erhåller med varandra.

Ens sociala kapital innebär ens familjrelationer, vänner, kollegor, skolkamrater med mera (Broady, 1991, s. 9). Det innebär alltså individens kontaktnät som kan vara gynnsamma. Broady (1991) påstår att det återkommande antyts i Bourdieus studier att karriärsframgångar inte kan lovas av en utbildning utan ett stöd från de tidigare nämnda kontakter och relationerna.

Ekonomiskt kapital är i dess enklaste form de ekonomiska tillgångar en har (Broady, 1998, s. 3). Det kan vara pengar, värdefulla ting eller andra förmögenheter men är också kopplat till socialt kapital genom kontakter med pengar eller värdefulla tillgångar. Överklassen anses ofta tillgå högt symboliskt kapital men inte endast genom ekonomiskt kapital som pengar eller materiella tillgångar utan också kulturellt kapital.

Det kulturella kapitalet kan beskrivas med tre olika typer av existensformer.

Institutionaliserad, objektifierad och kroppslig (Broady, 1991, s. 11). Den institutionaliserade kan vara ens utbildning, titel och liknande, objektifierad är kulturella tillgångar som instrument, böcker eller liknande ägodelar och det kroppsliga är ens levnadssätt och handlingar eller som det också kan kallas ens habitus.

Habitus

Ens kulturella kapital i dennes kroppsliga form kan med andra ord beskrivas som habitus (Broady, 1991, s. 12). Begreppet habitus strävar att uttrycka människors handlingar, tänkande och tyckande i det sociala sammanhanget (Broady, 1991, s. 41). Detta har påverkats av ens tidigare och nuvarande omständigheter, uppväxten, skolgången, position i samhället med mera. Allt från ens förflutna och nuvarande sammanhang påverkar det framtida agerandet. I och med detta betyder det inte att ens habitus alltid är en kapitalform då viss typ av habitus inte kommer gynna en i vissa fält. Beroende på fältet kan ens habitus ses som värdefullt eller inte alls gynnande. Alla har ett habitus men det är fältet som bestämmer om det kan fungera som kapital. Varje habitus blir således unikt men olika fält eller exempelvis yrkesgrupper kan

önska en viss typ av habitus (Broady, 1991, s. 41). Det går också att anse att människors habitus förklarar hur de använder sig av kapitalet. Bourdieu beskriver det som strategier för exempelvis kapitalomväxling. Dessa strategier är egentligen inte uttänkta utan är bara konsekvenser av ens habitus (Broady, 1991, s. 11). Ens habitus kommer också påverkas av det fält en befinner sig inom.

Fält

Med begreppet fält ämnar Bourdieu att beskriva en grupp av individer och institutioner som samarbetar och strider med varandra på grund utav ett område som ligger i allas gemensamma intresse (Gunneriusson, 2002). Människorna och institutionerna blir både varandras kollegor och konkurrenter. Kapitalet man erhåller ger en ett värde i fältet. Det uppkommer också specifika kapital som endast värderas i det specifika fältet. Trosföreställningar eller oskrivna regler inom fältet beskriver Bourdieu som doxa och som alla deltagare följer eller åtminstone är undermedvetna om. Hilding (2011, s. 131) Beskriver det som åsikter inom fältet som anses vara korrekta. Likt kapital har också viss typ av habitusvärde inom fältet men ens habitus kommer också att formas av att bli en del av fältet.

Bourdieu har jämfört fältet med en fotbollsmatch på en fotbollsplan (Grenfell, 2014, s. 68). Spelarna har förutbestämda positioner i matchen och det finns regler alla följer. Olika spelarpositioner agerar annorlunda under matchen men alla spelar samma match på samma fotbollsplan. Jämförelsen med fält begreppet och fotbollsmatchen skiljer sig på så vis att det inte finns någon slutgiltig vinnare i fältet då matchen konstant fortsätter och att regler och spelplanen förändras över tid (Grenfell, 2014, s. 79).

För att det ska kunna räknas som ett fält enligt Bourdieu krävs det autonomi. Att ett fält är autonomt innebär att fältet är självständigt till omvärlden. Broady (1998 s. 6) skriver några riktlinjer för vad som gör att ett fält kan anses vara autonomt. Några exempel är att fältet behöver egna speciella kapitalarter, egna sorters inträdeskrav i fältet och doxa eller oskrivna regler. Ifall fältet följer dessa riktlinjer kommer det att erhålla stark autonomi. Ett fullständigt autonomt fält är egentligen ouppnåeligt då fält aldrig är helt frånskilda varandra. Fält är inte heller helt homogena då det finns delfält som är mer preciserade fält som tillhör det större fältet. I och med detta kan olika fält tolkas som antingen sitt eget fält eller som ett delfält av ett större överordnande fält (Broady, 1998, s. 6). Enligt Bourdieu kan även institutioner inom ett fält anses vara ett delfält (Grenfell, 2014, s.73).

Metod

Detta kapitel har som avsikt att beskriva metoden som är grunden till uppsatsens kvalitativa resultat. Avsnittet argumenterar för de val som gjorts och hur tankegången varit. Med hjälp av avsnittet ska en kunna förstå och återupprepa metodiken för studien i sin helhet.

Kvalitativ metod

Metoden som används för att undersöka forskningssyftet är genom en kvalitativ intervjustudie. Intervjuerna är halvstrukturerade djupintervjuer som ämnar att förstå respondenternas synvinkel och erfarenheter (Kvale & Brinkman, 2014). Forskningsintervjun framställer kunskapen genom interaktionen mellan intervjuare och respondent. Det är viktigt att intervjuare har viss kunskap om området för att kunna effektivt ställa följdfrågor i den halvstrukturerade intervjun (Kvale & Brinkman, 2014). Det finns en mängd anledningar att en intervjumetod valdes. Intervjun ger möjlighet för respondenterna att berätta om hur fenomen sker i praktiken (Ahrne & Svensson, 2018). Respondenternas personliga upplevelser och erfarenheter framkommer till skillnad från exempelvis enkätstudier där svaren blir mindre komplexa och möjligtvis endast i form av förutbestämda svarsalternativ.

Forskningsideal

Forskningen följer forskningsidealet hermeneutik. De grundläggande idéerna i hermeneutiken är att i stället för att eftersträva generaliserbarhet kan det vara bättre att uppnå kunskap om det unika och specifika när det gäller forskning om människor och förhållanden (Skärvad, 2016). För att förstå de unika, specifika och enskilda fenomenen behöver en förstå helheten alltså hur saker och ting hör ihop. Det finns värde i att försöka förstå och analysera respondentens subjektiva åsikter och upplevelser.

Intervjuer

Antalet respondenter är sex verksamma ljudarbetare. Enligt Ahrne (2018) krävs det oftast mellan sex och åtta intervjurespondenter för att kunna få ett vetenskapligt resultat i en kvalitativ forskning. Kvale (2014) rekommenderar att antalet intervjuer är runt fem till femton beroende på tid och resurser. Det finns fördelar i en kvalitativ studie att hellre utföra färre intervjuer för att kunna lägga mer tid på att förbereda och analysera dem (Kvale & Brinkman, 2014).

Alla intervjuer sker över videosamtal genom konferensapplikationen *Zoom*. Olika intervjuformers för- och nackdelar diskuteras av Kvale och Brinkman (2014) men videointervjuer nämns inte. Främst handlar boken om verkliga intervjumöten mellan människor där man kan tolka icke-språklig kommunikation som gester och ansiktsuttryck (Kvale & Brinkman, 2014). Fördelarna med telefonintervjuer tas dock upp som möjligheten att intervjua på geografiskt avstånd. Datorstödda intervjuer tas upp i form av mejl eller textchatt.

Fördelarna med videosamtalsintervjuer enligt mig är att en fortfarande kan få information genom gester och ansiktsuttryck men också få bekvämligheten av att intervjua på ett geografiskt avstånd. Det är också enkelt att spela in intervjuerna med en inspelningsfunktion i *Zoom* applikationen. Nackdelar kan vara att det fortfarande fattas en typ av autentisk kommunikation en möjligtvis bara kan få av ansikte mot ansikte intervju. Det kan blanda annat handla om internetstörningar, *latency* eller att man inte har samma förutsättningar när man befinner sig på olika platser.

Urval

Studien är utförd med en typ av bekvämlighetsurval. Med detta menas att respondenterna valdes utefter individer som var tillgängliga och villiga att vara med i studien (Skärvad, s. 199). Totalt 30 personer kontaktades via mejl därav sex var villiga att delta i studien. Dessa 30 potentiella intervjurespondenter blev utvalda med tre kriterier i åtanke.

Respondenterna valdes utifrån följande kriterier:

- Respondenten ska ha varit verksam inom ljudpostproduktion i minst fem år.
- Respondenten ska ha ljudpostproduktion som huvudsakliga sysselsättning.
- Respondenten ska ha en koppling till den svenska arbetsmarknaden.

Intervjurespondenter

Nedan är en kort beskrivning av respondenternas bakgrund och karriär. Eftersom respondenterna är anonyma har deras riktiga namn bytts ut med pseudonymer.

Anders är 43 år gammal och är bosatt men inte uppväxt i Stockholm. Han arbetade innan med andra typer av jobb som lagermedarbetare och vårdpersonal. Genom kontakt med en studioägare fick han möjlighet att lära sig om ljudtekniker rollen och började arbeta som frilansande ljudtekniker i studion under 14 år. Hans karriär började inom metal-musik men övergick till ljudpostproduktion till film där han varit verksam i sex år.

Björn är 36 år gammal och är uppväxt och numera bosatt i Skåne. Han studerade på Blekinge Tekniska Högskolas Digitala Ljudproduktionsprogram. Efter utbildningen fick han praktik på ett produktionsbolag i Göteborg som senare ledde till en anställning som varat i tio år. Han har nu titeln *Supervising Sound Editor* och har flyttat tillbaka till Skåne och jobbar på distans men pendlar till Stockholm när det behövs för sitt arbete.

Calle är 35 år och har arbetat med ljudpostproduktion till film i sex år. Han är frilansare men har arbetat på ett produktionsbolag majoriteten av sin karriär. Calle är uppväxt i Jämtland och har studerat ljud- och musikproduktion på Högskolan Dalarna i Falun men är nu bosatt i Göteborg.

Daniel är 43 år och är grundare till ett ljudproduktionsbolag som han drivit i 15 år. Sedan fem år tillbaka är Daniel bosatt i Uganda och arbetar mesta dels på distans från kontoret i Stockholm. Han började studera musikproduktion på en folkhögskola i Haparanda och fortsatte sedan studera vid Luleå Tekniska Universitet på deras ljudteknikprogram i Piteå. Efter utbildningen fick han praktik i en studio genom en kompis och arbetade där tills han startade eget. Han har över tid gått från att vara en ljudarbetare till att numera besitta en mer övergripande roll på företaget med titeln *Head of Production* (Produktionschef).

Emil är 41 år gammal och är delägare av ett produktionsbolag som tidigare hade flera anställda. I och med Coronapandemin valde produktionsbolaget att säga upp alla anställda och fungerar nu snarare som ett paraplybolag och hyresvärd till mindre kreativa verksamheter. Detta betyder att han har sitt eget aktiebolag men att det överordnande bolaget delar ut

inkommande ljudjobb till Emil. Han gör allt ifrån reklamljud, film ljudmix till komponering av filmmusik och jinglar. Emil har studerat vid Kulturama på en yrkes- och högskoleförberedande utbildning om musikproduktion. Han har tidigare både frilansat och haft tjänst på ett ljudproduktionsbolag.

Felix är 42 år gammal och bosatt på Gotland. Han studerade på Högskolan Dalarna på deras Ljud- och musikproduktionsprogram men studerade också en utbytetermin på University of Sydney på deras filmljudsutbildning. Han har mestadels arbetat som frilansare i sin karriär och har tidigare varit bosatt i Stockholm. Nu arbetar han med filmljud, tv och reklam men inte på heltid då han sedan 5 år tillbaka börjat arbeta deltid på ett HVB-hem.

Etiska överväganden

Intervjuerna utförs enligt de fyra huvudkraven för forskningsetiska principerna enligt Vetenskapsrådet (2017). Dessa krav är informationskravet, samtyckekravet-, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Kort förklaring av kraven är att informationskravet innebär att informera intervjupersonerna om forskningens syfte. Samtyckeskravet avsikt är att intervjupersonerna får bestämma om sin medverkan och kan när som helst avbryta den. Konfidentialitetskravet innebär att intervjurespondenterna kommer att anonymiseras och nyttjandekravet betyder att den information och det material som intervjupersonerna delger bara kommer nyttjas för forskningen. Alla respondenter har blivit informerade om att forskningsetiska principerna följs vid första mailkontakt och påminna igen innan varje intervju utfördes.

Resultat och analys

Nedan skildras det resultat som arbetats fram utifrån de utförda intervjuerna. Resultatet presenteras i form av sex teman som ansågs relevanta för intervjuvaren och uppsatsens frågeställningar. Dessa teman och resultat analyseras med hjälp av Bourdieus begrepp habitus, kapital och fält.

Ljudproduktionsfältet

En beskrivning av fältet för ljudproducenter kommer att presenteras i bästa mån från vad respondenterna beskrivit i intervjuerna. Det är alltså ingen överblick över hela fältet i dess fullständiga tillstånd men förhoppningsvis ska fältbeskrivningen kunna ge lite mer perspektiv av hur de beskrivna institutionerna och individerna förhåller sig till varandra.

Det finns ett par stycken sorters delfält som respondenterna tar upp när de pratar om ljudproduktionsfältet. Ett delfält flera respondenter tillhör är *spelfilm*. Det finns flera olika roller ljudproducenter kan erhålla inom spelfilmsfältet. Några exempel är trampinspelning, ljuddesigner, ljudeffektsredigerare, re-recording mixer med mera. Anders, Björn och Calle arbetar enbart i delfältet spelfilm men kan erhålla olika roller beroende på projektet. Anledningen att de endast arbetar inom ett delfält för tillfället är att de har eller haft fastanställningar på företag eller avdelningar som enbart arbetar med spelfilm. Emil och Felix som båda frilansar arbetar inom flera olika delfält. Flera respondenterna nämner att frilansandet ger större frihet att utföra olika sorters arbeten men också större osäkerhet när det gäller inkomst. Det har resulterat till att frilansarna arbetar mycket bredare i fältet. Möjligtvis både för att de har egen frihet att välja jobb själva och för att det är svårare att endast få jobb från ett specifikt delfält.

En stor del av fältet är verksamma ifrån Stockholm. Detta betyder inte alltid att man måste befinna sig där för att arbeta inom fältet. Björn, Calle, Daniel och Felix bor alla i andra städer än Stockholm. Björn var fastanställd i Göteborg men när postproduktionsavdelningen där lades ner blev han anställd på Stockholmsavdelningen av företaget men fick chansen att jobba deltid på distans. Han har därför en egen studiolokal i Skåne men måste också enligt sitt kontrakt åka upp till Stockholm och jobba. Hur ofta han jobbar i Skåne gentemot Stockholm

kunde vara väldigt olika men skulle vara runt 50% enligt hans kontrakt. Calle var anställd på samma postproduktionsavdelning som Björn men fick inte behålla sin tjänst. Han blev då frilansare i Göteborg men arbetar med sin gamla arbetsgivare som nu endast är lokaliserade i Stockholm. Eftersom han inte äger någon studio så arbetar han antingen i studios hos hans kunder eller hyr in sig i studiolokaler för att kunna utföra arbetet till sin kund.

Emil nämner att det är viktigt att befinna sig där andra inom sitt fält eller relaterande fält befinner sig. Produktionsbolaget som är hans största kund befinner sig i samma lokal som Emil har sin studio. Detta gör att han träffar på många olika medarbetare och potentiella kunder som arbetar på andra projekt. Därför vill han inte flytta sin studio från denna lokal då den är en viktig del till att spontant träffa kunder. Emil berättar också att en branschkollega hyr ut flera studiolokaler och rekommenderar frilansare att om möjligheten finns arbeta i dessa typer av miljöer. Detta motiverar han med att om studioägaren behöver avlasta sina egna arbetssysslor finns det stor chans att hen kommer fråga någon som befinner sig i lokalen vid rätt tillfälle. Felix som befinner sig på Gotland anser också att Stockholm är en bra plats att befinna sig för att få möjlighet till fler arbeten. Han själv började sin karriär i Stockholm men på grund utav personliga skäl flyttade till Gotland.

Daniel berättar om hur två anställningar gått till, den ena för tv-spelsljud och den andra för linjär ljuddesign. Kraven var tre till fem år av professionellt arbete inom delfältet. För den senaste tjänsten till linjärt ljud fick de in tio till 20 ansökningar och till tv-spelsljud ansökte 30 till 50 personer. Detta kan ge en bild av konkurrensen som finns inom delfältet när en försöker att bli en del av en institution.

Ett delfält flera respondenter ser stor potential inom är tv-spelsljud. En stor skillnad från andra delfält är att det nämns att fastanställning är mycket mer vanligt inom delfältet. Daniel och Emil har båda erfarenhet av detta delfält.

Enligt Bourdieus teorier om fält kräver det att fältet, som tidigare nämnts, till viss mån är autonomt. Huruvida man kan anse ljudproduktionsfältet som autonomt är tolkningsbart. Fältet är mycket beroende av relaterade fält. Om vi anser ljudproduktion som huvudfält och filmljud som ett delfält måste vi också inse att filmljud är beroende av att det finns ett filmfält.

Filmfältets agenter som kan vara regissörer, producenter och produktionsbolag anses enligt individer inom filmlyd som både medarbetare och kunder men inte konkurrenter. Andra filmlydsarbetare blir dock till både kollegor och konkurrenter.

Det är tydligt att det finns både agenter i form av individer och institutioner inom ljudproduktion. Alla intervjupersoner är individer inom fältet och flera ljudproduktionsföretag har nämnt vilket blir institutionerna i fältet. Dessa agenter förhåller sig till varandra som både kollegor och konkurrenter. Emils uppfattning om den branschverksamma studioägaren som hyr ut sina lokaler till andra ljudproducenter är ett bra exempel. Studioägaren konkurrerar med de andra ljudproducenterna som hyr lokalerna men kan också ta hjälp av dem vid överflöde av jobb som han måste bli klar med.

Det finns indikatorer för att fältet kan anses vara autonomt. Detta i form av egna typer av kapital men också dess doxa. Exempel på unika kapital är kunskap och erfarenhet inom viss mjukvara, unikt kulturellt kapital och habitus.

Utbildningskapital

Fyra av de sex respondenterna hade en kandidatutbildning inom deras verksamma område. Emil hade en eftergymnasial utbildning på ett år relaterat till musikproduktion och Anders hade läst några fristående musikkurser på Uppsala universitet. Respondenterna som studerat såg positivt tillbaka på sina utbildningar och ångrade inte sina beslut att studera. Det påpekades av Calle, Daniel och Felix att de hade fått en bred förståelse för vad för jobbmöjligheter som fanns och fick lära sig grunderna inom arbetsområdet de senare kom att jobba med. Viss typ av kritik av utbildningarna uppkom dock med. Det var tydligt att flera av dem tyckte att man själv fick ta ansvar att lära sig mer om sitt intresseområde på fritiden eftersom det oftast var en väldigt liten del av utbildningen. De som studerat vid Högskolan Dalarna påpekade då att tillgängligheten till inspelningsstudio och teknik dygnet runt var till stor fördel. Felix som hade studerat en termin i Sydney nämnde att det var extra hjälpsamt där då det under dagtid alltid fanns en kunnig studioassistent till hands man kunde fråga vad man än ville. Han var tacksam för lärarnas hjälp på Högskolan Dalarna också men menar att de inte var lika tillgängliga som studioassistenten i Sydney. Anders som inte studerat till någon formell utbildning men har erfarenhet av att arbeta med praktikanter var skeptisk till utbildningarna. Han tycker att studenterna hade för lite kunskap när det väl skulle ut i arbetslivet. Dock nämnde han att det snarare kunde vara studenternas problem då han hade

upplevt att många tog för lite eget ansvar och inte upplevde att de tog sin praktikchans på allvar. Anders anser att folk som har studerat vid Dramatiska Institutet (numera Stockholms Konstnärliga Högskola) är mycket mer rustade för arbetslivet än andra utbildningar. Detta är dock en utbildning som inte är lika tillgänglig för allmänheten då enligt Anders bara tre vart annat år får studera på utbildningen.

Daniel som nu har en övergripande roll på sitt ljudproduktionsföretag säger att när de tar in praktikanter så tar de oftast in en praktikant per år och prioriterar de som studerat vid Luleås Tekniska Högskola (LTH). Detta på grund utav sin egen utbildning vid högskolan och att de är en del av en av kurserna på utbildningen.

Kortfattat är respondenterna med utbildning generellt nöjda med den. Man fick lära sig grunderna inom ljudproduktion och fick testa på många olika arbetsuppgifter. Kritiken kom i att man under utbildningen inte hann få någon avancerad eller mer ingående kunskap om man inte tog ansvaret själv. När de väl kom ut på praktikplats fick de lära sig mycket mer på den korta tiden än vad de någonsin kunnat under hela utbildningen.

Detta skulle kunna tyda på att ett specifikt habitus krävs för att man ska lyckas bra och få användning av utbildningen. Det krävs att individen själv väljer att fördjupas sig inom sitt eget intresseområde och att individen använder sig av redskapen en får tillgång till av utbildningen. Det skulle också kunna vara så att man får en viss typ av utbildningskapital eller snarare symboliskt kapital som kan hjälpa en få praktikplats. Exempelvis Daniel som prioriterar praktikantansökningar som gått LTH. Utbildningen blev för flera en ingång till fältet som möjligtvis hade varit svårare utan utbildningens hjälp. Anders som inte studerade kom in i fältet genom att etablera sig i musikbranschen och genom kontakter få möjligheten att få inträde i fältet. Det är svårt att tolka om det hade funkat på samma sätt som studenter gått till väga, alltså att kontakta etablerade företag i branschen och fråga efter praktikplats.

Inträde i fältet

Alla som studerat en kandidatutbildning hade haft praktik i slutet av utbildningen. Denna praktik hade varit viktig i deras etablering inom sitt yrkesområde. Emil som hade studerat en ettårig yrkes- och högskoleförberedande utbildning hade också genom utbildningen fått en assistentroll direkt efter i en musikstudio. Anders var den enda som kommit in i branschen

utan någon typ av relaterad utbildning. Han fick kontakt med en musikstudioägare då studion låg bredvid hans dåvarande arbetsplats. Efter att han byggt upp en bättre relation med ägaren och lärt sig studion fick han också en assistentroll likt Emil. Både Anders och Emil gick från att arbeta i musikbranschen till att gå över till postproduktion till film/tv/reklam. Deras musikbranschferenhet hade dock varit till deras fördel för olika anledningar. Anders arbetade med ett band som skulle spela in en dokumentär och kom då i kontakt med en person som jobbade inom ljudpostproduktion. Det var genom denna person Anders fick en lärlingsposition på ljudproduktionsföretaget han jobbade på och blev senare anställd. Emil kände sig fast i sin assistentroll i musikstudion och valde att ge upp på att försöka etablera sig i musikbranschen. Samtidigt nämnde en av hans bekanta att det fanns ett ljudproduktionsföretag som sökte anställda. Emil sökte spontant tjänsten och lyckades få den. Björn, Calle, Daniel och Felix fick alla praktik i slutet av deras utbildningar på ljudpostproduktionsföretag. Alla fick också fortsätta arbeta på deras praktik kort efter de var klara med utbildningen. Felix som praktiserade på ett litet företag fick en förlängd praktik på 3 månader med lite betalt men efter det hade företaget inte råd eller plats för att han skulle vara fortsatt anställd. Daniel tror att han fick praktiken då det inte fanns så många som sökte praktikplatser för 20 år sen. Nu när han själv är grundare av ett ljudproduktionsföretag får han in många praktikansökningar och måste därmed sälla vem som ska få praktikplats.

Olika typer av kapitalarter framstår kunna hjälpa en att komma in i branschen.

Utbildningskapital verkar till viss del finnas, socialt kapital är en tydlig fördel men också habitus som kan göra att arbetsgivare vill ge dig en chans att komma in i fältet.

Förkunskaper

Vissa typer av förkunskaper inom yrkesområdena ses som självklara för respondenterna för att man ska kunna lyckas. Nästan alla nämnde att man bör kunna arbeta effektivt i Pro Tools för att kunna få arbete i ljudpostproduktionsbranschen. Flera nämnde fördelen med att träna upp sig till att vara snabb och effektiv i programmet. Detta för att kunna vara enklare att arbeta tillsammans med och kunna göra sitt arbete så snabbt som förväntas av en.

I början av både Daniels och Felix karriärer nämner de stressen av att få arbeta med skarpa projekt med kunder när de båda hade väldigt begränsad erfarenhet inom arbetet. Daniel och Felix anser att de fick för mycket ansvar och var tvungna på mesta dels egen hand snabbt lära

sig arbetet tidigt i sina karriärer. Felix säger att en anledning att han inte fick fortsätta arbeta på den arbetsplatsen kunde varit på grund utav att han inte lyckades ge tillräckligt önskvärda resultat tidigt, alternativt av budgetanledningar. Daniel berättar att han kände mycket press på att prestera när han arbetade gentemot kunder och visste inte hur man skulle utföra arbetet på bästa sätt. Detta anser han kan leda till dåliga relationer till kunden vilket gör att kunden inte vill fortsätta att arbeta med en på framtida projekt. Nu när Daniel har fått en mer övergripande roll på sitt företag har han märkt hur svårt det kan vara för nyetablerade att bygga upp starka relationer med bra tillit. På hans företag räknar de med att det kan ta 2 år för en ny medarbetare att bygga upp ett tillräckligt bra ryckte för att kunder ska självmant efterfråga den medarbetaren.

Andra sorters tekniska färdigheter diskuterades som *Dolby Atmos*¹ som kan bli viktigt i den framtida filmbranschen och middleware-program² som är nödvändiga i spelbranschen. Anders och Calle tror att utbildningar som kan lära ut eller har tillgång till *Dolby Atmos* kommer ge studenter en bättre chans att komma in i film- och tv branschen både nu men speciellt i framtiden. Björn ser inte *Dolby Atmos* som ett nödvändigt krav eller speciell fördel nu men anser att generell teknisk kunskap är viktigt.

Viss kunskap kan ses som kapital men det är inte alltid självklart vad för kunskap som definitivt kommer anses av alla i fältet är en kapitalart.

Socialt kapital

Ljudarbetares nätverk är mycket viktigt för att kunna hitta jobb att utföra. Det är dock olika viktigt beroende på vilken typ av tjänst man har. Björn nämner att han tycker det är viktigt att erhålla rätt typ av kontakter och bibehålla relationen med gamla kunder. Han nämner att han ibland kan bjuda en gammal kund på lunch för att bevara en relation med kunden. Men eftersom Björn har varit fastanställd under hela sin professionella karriär har han tilldelats dessa kunder av sin arbetsgivare. Som sagt betyder inte detta att han inte behöver lägga någon energi på kunderna utan det krävs en del för att kunden ska vilja fortsätta arbeta med en under

¹ *Dolby Atmos* är en surroundljudteknik utvecklad av Dolby Laboratories.

² Middleware-programvara är datorprogram som används för att implementera ljud i en spelmotor.

flera projekt som Daniel påpekat. Men det är tydligt att detta blir mer komplicerat som frilansare.

Felix är den enda som fått arbetstillfällena på grund utav en familjerelation. Hans bror arbetar på en reklambyrå / ett produktionsbolag som varit en av Felix kunder. Sedan fick han också kontakter till kunder genom sin praktikplats som han senare i sin karriär arbetat med. Likaså har han fått kontakter när han tidigt i sin karriär jobbade lågavlönat på en kortfilm. Felix delger att han inte aktivt har sökt efter mycket nya arbetstillfällena utan låtit arbeten tillkomma genom hans redan etablerade kontaktnät. Inte endast genom att fortsätta arbeta med samma kontakter på flera projekt utan också genom att dessa kontakter rekommenderar Felix till deras egna kontaktnät. Felix informerar om att det krävs att en som frilansare marknadsför sig till nya potentiella kunder för att kunna öka mängden arbetstillfällena en får. Ett exempel Felix delger att en kan marknadsföra sig på är genom att närvara på branschrelaterade evenemang. Eftersom Felix de senaste 5 åren deltid arbetat på ett HVB-hem tyder det på att hans befintliga kundnätverk inom branschen inte är tillräckligt stort för att kunna livnära sig på endast ljud postproduktionsarbeten.

Emil försöker aktivt leta kunder och nya kontakter genom exempelvis Facebook och LinkedIn men återger att det bara resulterat till jobb ett par enstaka gånger. ”Den strategin har på 10 år inte funkade mer än 5 gånger” (Emil, 2021). Dock betyder detta inte nödvändigtvis att det är slöseri med tid då kunder kan fortsätta generera arbeten över lång tid. Som Felix nämner ger varje ny kund också en tillgång till potentiella kunder genom deras egna kontaktnät. Emils viktigaste kund enligt honom själv var ett produktionsbolag som kontaktade honom på grund utav en före detta kollega. Han var under ett år anställd på ett ljudproduktionsföretag men efter att Emil avslutat sin tjänst där började han frilansa. När produktionsbolaget kontaktat Emils förra ljudproduktionsföretag och frågat efter priser ansåg produktionsbolaget att priset var för högt. Receptionisten på ljudproduktionsföretaget tipsade då om Emil som kunde utföra arbeten för ett lägre pris. ”Det är den mest avgörande faktorn i hur mitt arbetsliv ser ut. Det har jag inte tänkt på för än jag säger det, jag kanske borde tacka henne” (Emil, 2021). En filmklippare som varit kund till Emil när han jobbade på ljudproduktionsföretaget valde också att fortsätta jobba med Emil i stället för att arbeta med någon annan från ljudproduktionsföretaget. Detta visar på att man inte nödvändigtvis blir av med sina kunder om man förlorar en fasttjänst i branschen.

Daniel som har en mer övergripande roll på sitt företag jobbar mycket med att leta nya kontakter. Han använder sig mycket av LinkedIn och meddelar andra företag eller individer han ser som potentiella kunder eller medarbetare. Daniel berättar också att i de fall företaget skickar ut en jobbansökan lägger de bara ut det på LinkedIn och sin Facebook-sida. Detta betyder att du redan måste känna till och erhålla någon typ av kontakt med företaget för att kunna se jobbmöjligheten och söka den.

Calle hade en fasttjänst på ett ljudproduktionsföretag men blev av med den tjänsten på grund utav Covid-19 pandemin. Han började då frilansa men har fortsatt jobba med hans före detta arbetsplats som sin största kund under sin frilanskarriär. För att utvidga sitt kontaktnätverk har han frågat sina kontakter ifall de vet någon som är intresserad av hans tjänster. Han har alltså använt sitt befintliga nätverk som utvecklats under sin fasttjänst för att få nya kontakter när han frilansar. Flera respondenter påpekar att det är viktigt att synas och kontinuerligt höras av med sitt nätverk för att inte glömmas bort och visa att man är tillgänglig för nya jobb. Emil nämner att man kan söka jobbtillfällen i frilansforum. Han påpekar dock att individer i dessa forum som frekvent är tillgängliga för nya arbetstillfällen indikerar på dålig arbetsprestation. Detta motiverar han genom att bra arbetsprestation leder till nya kundrekommendationer och återkommande arbetstillfällen från ens kontaktnätverk.

Habitus

Ett återkommande tema som kom upp under intervjuerna är vad för sorts person man bör vara för att lyckas i branschen. Anders såg sig själv som väldigt driven och genuint intresserad av branschen. Han berättar hur han jobbat sig uppåt i branschen och uppoffrat mycket för att komma dit han är idag. Daniel uppger något liknande och anser att man måste brinna för sitt yrke och jobba hårt för att kunna lyckas. Emil har upplevt sina kollegor som praktiskt skickligare än han själv. Han har dock ansett sig själv vara mer driven än dessa kollegor och har på så vis lyckats i branschen.

Daniel anger att för att få en anställning krävs det att personen passar bra in med gruppen på arbetsplatsen. Han påstår att de hellre anställer någon med lite erfarenhet men har mycket driv och kan bidra till arbetsplatsens gemenskap än att bara anställa någon på grund utav tidigare erfarenhet i branschen. Emil berättar att han tror att han fick sin första anställning inom reklamljud på grund utav hans personlighet. Han hade också berättat under intervjun om

artister han hade fått arbeta med som assistent vilket han tror påverkade att han fick anställningen. Man skulle kunna spekulera att han använde sig av en typ av kulturellt kapital genom att berätta om sina erfarenheter med välkända artister.

Emil berättar också hur man måste kunna samarbeta med andra kreativa personer utan att sabotera för andras kreativa process. Det gäller att vara lyhörd och inte säga fel sak till fel person. Anders påpekar liknande om praktikanter som han jobbat med. Han anser att man som praktikant får vara finkänslig när det gäller frågor och pratande generellt. ”Man ska komma hel och ren, vara trevlig och hålla käften när man ska hålla käften” (Anders, 2021). Han förklarar att han egentligen inte menar det på ett otrevligt sätt utan snarare att man ska försöka vara medveten när det passar bra att prata och fråga frågor men sen också observera vad ens handledare gör och inte störa i opassande tillfällen.

När Felix fick frågan om varför han inte arbetade på heltid med ljudpostproduktion ansåg han att mycket var på grund utav hans egen personlighet och preferenser. Han var inte intresserad av att aktivt leta efter nya jobb möjligheter eller befinna sig på platser där majoriteten av branschen befann sig. Han föredrog att lägga tid på eget kreativt skapande som inte var en garanterad inkomstkälla.

Mycket verkar förklaras som att en behöver ett habitus som innebär att vara driven, social, lyhörd och passionerad över arbetet. Om en inte har ett eftertraktat habitus blir det svårare att försörja sig på endast ljudpostproduktion. Felix hade en bakgrund med konstnärliga föräldrar som inte haft stort ekonomiskt kapital men lyckats bedriva sina verksamheter ändå. Men denna typ av bakgrund har förmodligen påverkat hans habitus och gjort att han prioriterar sitt konstnärskap och sin frihet mer än stabiliteten och bättre ekonomi. Anders som har en fasttjänst påstod tvärtom att han föredrog stabiliteten mer än friheten som frilansare då han hade en familj som han ville försäkra sig att han kunde försörja.

Diskussion

I följande kapitel diskuteras resultat, metod och fortsatt forskning. Resultatet jämförs med tidigare forskningen och uppsatsens forskningsfrågor från kapitlet *Syfte och Frågeställningar* som lyder:

1. Hur har olika ljudarbetare etablerat sig i branschen?
2. Vad har varit viktiga faktorer för ljudarbetares karriärsutveckling?
3. Vilka svårigheter och hinder finns det när en försöker etablera sig inom ljudproduktionsbranschen?

Sedan kritiserar metodvalet och slutligen diskuteras ett par förslag på fortsatt forskning inom området.

Slutsatser

Resultatet och tidigare forskningen delar flera likheter med varandra. Respondenterna i min undersökning var väldigt positiva till lärande om yrkesområdet och ingång i branschen genom praktik. I Lewandowskis studie (2014) ansåg flera respondenter att en praktisk utbildning var mycket viktig för att utveckla rätt sorts kunskap och enklare få in en fot i branschen. De respondenter från Lewandowskis studie som studerat en högre utbildning ansåg att det gav sken av professionalism. Detta var inget mina egna respondenter nämnde men eftersom alla i min studie med högre utbildning lyckades ordna en bra och relevant praktikplats är det tänkvärt att utbildningen haft påverkan.

Det fanns både likheter och skillnader i vad Blair (2001) kom fram till i sin undersökning om frilansandet i den brittiska filmbranschen och min egen studies resultat. I båda studierna kom vi fram till att medarbetare ofta jobbar med varandra på flera projekt under sin karriär. Flera av mina respondenter berättar om hur de fortfarande har kvar kunder från början av deras professionella karriärer. I Blairs studie berättar respondenterna om hur viktigt det är med kontakter med roller som produktionschef då dessa oftast väljer ut vilka medarbetare som ska vara med på ett projekt. Daniel från min studie har titeln *Head of Production* (Produktionschef) och en stor del av hans arbete är att se över nya kunder och nya medarbetare. Blair anser att det är vanligt att ta sig in i brittiska filmindustrin med hjälp av antingen familjen eller vänner. I min studie var utbildning som sedan ledde till praktik den

vanligaste vägen in i ljudproduktionsbranschen men några respondenter nämnde familj- och vänrelationer. Felix hade arbetat med sin bror vilket var den enda familjerelationen som togs upp. Daniel blev tipsad om praktikplats av en vän och Emil blev tipsad om en jobbansökan av en bekant.

Den genomförda undersökningen har resulterat i relevanta svar på de de ställda forskningsfrågorna. Respondenter som deltog i studien har visat att de etablerade sig i branschen sig genom att tillhandahålla de förkunskaper och det habitus som krävs för att få in en fot i branschen. De har sen byggt upp bra rykte och erfarenhet genom praktikplats och assistentroller. Hårt arbete och en attraktiv personlighet är genomgående teman i de svar som kommit fram. Vissa har i början av deras karriärer inte fått tillräckligt med stöd i arbetsprocesser och kundkontakt vilket leder till missnöjda kunder. Respondenterna har konstaterat att bra kundkontakt i form av kommunikation och en bra slutprodukt är viktigt och kan leda till långa kundrelationer vilket kommer generera återkommande arbete.

Metoddiskussion

Den valda metoden fungerade bra för att besvara forskningsfrågorna. Den kvalitativa intervjun gav mig en djupare inblick och nya perspektiv jag inte hade kunnat få fram med exempelvis en enkätstudie. Genomförandet av en kvalitativundersökning lägger dock mycket betydelse på själva intervjusituationen vilket är ett komplext förhållande. Det kan vara mycket svårt för intervjuaren att få ut de typer av svar som eftersöks av intervjupersonerna.

Eftersom jag själv inte har mycket intervjuarerfarenhet kan detta negativt påverkat undersökningens reliabilitet och validitet. De utförda intervjuerna var halvstrukturerade vilket innebär att intervjuerna kom att leda till olika resultat beroende på följdfrågorna. På grund av detta är det möjligt att reliabiliteten har påverkats.

Även vald teori fungerade väl för att analysera det insamlade materialet. Andra tillvägagångssätt hade kunnat resultera i liknande validitet. Exempelvis kunde en annan teori valts eftersom jag inte anser att det är självklart för studiens syfte att just använda Bourdieus teoretiska begrepp. Men jag resonerar ändå att dessa teoretiska begrepp givit en gedigen teoretisk bakgrund för att kunna effektivt analysera resultatet. Om jag hade utfört undersökningen igen hade jag eftersträvat ett bredare och mer representativt urval

för hela den undersökta populationen. Bekvämlighetsurvalet blev nödvändigt för att kunna få ett resultat överhuvudtaget då det var mycket svårt att få kontakt med individer från den valda populationen.

Fortsatt forskning

Möjligheten för fortsatt forskning inom området är stor. Min egen uppsats vart inspirerad av Deiverts (2008) uppsats om kontaktnät hos ljuddesigners. Personligen skulle jag vara intresserad utav att läsa antingen mer om arbetsgivares syn på att anställa ljuddesigners i branschen eller kunders syn på att arbeta med ljudproducenter. Alternativt ser jag också möjligheten att skriva om praktikanter handlingsätt och agerade för att förstå vad som påverkar om de får fortsätta på en arbetsplats.

Källförteckning

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. (2., [utök. och aktualiserade] uppl.) Stockholm: Liber.

Blair, H. (2001). 'You're only as Good as Your Last Job': *The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry*. *Work, Employment and Society*, 15(1), 149–169.
<https://doi.org/10.1177/09500170122118814>

Bourdieu, P. (1997). *Kultur och kritik: anföranden*. (2., omarb. uppl.) Göteborg: Daidalos.

Broady, D. (1991). *Sociologi och epistemologi [Elektronisk resurs] Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. (2). Stockholm: HLS Förlag.

Broady, D. (1998). *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg [Elektronisk resurs]*. (2., korr. utg.) Uppsala: ILU, Uppsala Universitet.

Broady, D. & Albertsen, N. (red.) (1998). *Kulturens fält: [Cultural fields] : en antologi*. Göteborg: Daidalos.

Deivert, S. (2008). *Det personliga nätverkets funktion Etablering och underhåll av personliga nätverk inom ljuddesign för rörlig bild (Kandidatuppsats/Bachelor's Essay)*. Falun: Högskolan Dalarna. Tillgänglig:

Grenfell, M. (red.) (2014). *Pierre Bourdieu [Elektronisk resurs] key concepts*. (2nd ed.) Abingdon: Routledge.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/dalarna/detail.action?docID=3060927>.

Gunneriusson, H. (red.) (2002). *Sociala nätverk och fält*. Uppsala: Historiska institutionen, Univ..

Hilding, L. (2011). "Är det så här vi är" [Elektronisk resurs] om utbildning som normalitet och om produktionen av studenter. Diss. Lund : Lunds universitet, 2011. Lund.

Hurst, A.L. (2018). *Classed outcomes: how class differentiates the careers of liberal arts college graduates in the US*, *British Journal of Sociology of Education*, 39:8, 1075-1093, DOI: 10.1080/01425692.2018.1455495

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Tredje [reviderade] upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Lewandowski, N. (2014). *Sounding out an education: different pathways, one industry?*, *Studies in Australasian Cinema*, 8:2-3, 163-174, DOI: 10.1080/17503175.2014.976447

Skärvad, P. & Lundahl, U. (2016). *Utredningsmetodik*. (Fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Elanders Gotab.

Bilagor

Intervjuguide

Vad krävs för att bli ljudproducent?

1. Introduktion:

Hur gammal är du?

Vart har du växt upp?

Vad jobbar du med idag? (titel, arbetsform osv)

Hur länge har du arbetat inom området?

Har du någon utbildning?

Vad gjorde du innan utbildningen?

Varför valde du att gå din utbildning?

2. Utbildning:

Kan du berätta lite om din utbildning och vad ni fick lära er

Har du haft användning av din utbildning?

Hur mycket gjorde du utöver utbildningen?

Hade du någon sorts praktik under utbildningen?

Vad var det för praktik?

Ledde den praktikplatsen någonstans?

3. Tidiga karriär: Vad var ditt första jobb

Hur fick du det?

Fick du fler kontakter av det jobbet?

Har du gjort gratisjobb?

4. Kontakter:

Hur ser dina kontakter ut i branschen?

Hur har du fått dina kontakter?

Vad gör du för att skaffa nya kontakter?

Har din familj/vänner hjälpt dig få användbara kontakter?

Ser du på kontakter som något viktigt för att etablera sig?

Vad för sorts kontakter tycker du är viktiga?

4. Nuvarande jobb:

Berätta lite om din nuvarande verksamhet

Föredrar du frilans eller fast tjänst?

Har du tänkt på hur du ska marknadsföra dig själv?

5. Etablering:

Vad skulle du säga är viktiga förmågor hos en verksam inom din bransch?

Vad har du upplevt som svårt med att etablera dig inom branschen?

Har din karriär gått som du tänkt?

Vad skulle du ge för tips till en praktikant?

Anser du att det finns branschhemligheter?

6. Framtiden:

Har du några framtida mål i din karriär?

Vart ser du dig själv om 5 år?

7. Avslut:

Om du skulle ge något tips till någon som försöker etablera sig inom din bransch vad skulle det vara?

Finns det något jag inte tog upp som du tycker är viktigt inom etablering?

