



HÖGSKOLAN  
DALARNA

# Kandidatuppsats

## Liveljudstekniker

---

---

### Vägarna till yrket

Författare: David Hallberg  
Handledare: Thomas Florén  
Examinator: Gunnar Ternhag  
Ämne/huvudområde: Ljud- och musikproduktion  
Kurskod: LP2005  
Poäng: 15 hp  
Examinationsdatum 2015-01-27

Högskolan Dalarna  
791 88 Falun  
Sweden

## **Abstract**

I den här uppsatsen studeras rekryteringsprocessen för ljudtekniker som söker anställning på liveljudsfirmor. Vilka egenskaper som anses vara meriterande av de som anställer ljudteknikern, samt vilken betydelse ljudteknikern tillskriver formell utbildning och personliga nätverk undersöks. Kvalitativa djupintervjuer har använts som primär datainsamlingsmetod, där tre chefer för liveljudsfirmor och tre ljudtekniker har intervjuats. Resultaten tyder på att nätverk spelar en betydande roll både för de som anställer ljudtekniker samt ljudteknikerna själva, ett gott rykte förefaller vara en av de främsta meriterna för en ljudtekniker inom liveljudsbranschen idag. Även skolans roll vid praktikansökning synliggörs, det förefaller som att företag är mer benägna att ta in praktikanter från en respekterad utbildning i jämförelse med de praktikanter som saknar utbildning.

## **Keywords**

Ljudtekniker, liveljud, utbildning, anställning, nätverk, yrkesvägar

# Innehållsförteckning

1 Inledning .....	1
<b>1.1 Syfte och frågeställning .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Avgränsningar .....</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Tidigare forskning .....</b>	<b>2</b>
1.3.1 Liveljud .....	3
1.3.2 Utbildning och yrkesval.....	4
1.3.3 Nätverk.....	5
1.3.4 Praktisk och teoretisk kunskap .....	5
<b>1.4 Teori.....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Metod .....</b>	<b>8</b>
1.5.1 Diskussion av metod .....	8
1.5.2 Urval .....	9
1.5.3 Presentation av informanter .....	10
1.5.4 Genomförande .....	11
1.5.5 Etik .....	12
2 Resultat och analys .....	13
<b>2.1 Vilka egenskaper och meriter beskrivs som viktigast av de som anställer ljudteknikern? .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Vilken betydelse tillmäter frilansande ljudtekniker formell utbildning? .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Vilken betydelse uppfattar ljudtekniker att personliga nätverk har för möjligheten till anställning? .....</b>	<b>19</b>
3 Diskussion.....	21
<b>3.1 Förslag på fortsatt forskning .....</b>	<b>22</b>
Käll- och litteraturförteckning .....	23

<b>Intervjuer .....</b>	<b>23</b>
<b>Tryckta källor .....</b>	<b>23</b>

# 1 Inledning

Inom livejuidsbranschen tycks det råda en uppfattning om att praktisk erfarenhet oftast går före utbildning när man söker anställning som frilansande ljudtekniker hos en livejuidsfirma. Det förefaller dock som en förändring har börjat ske de senaste åren, formell utbildning beskrivs som allt viktigare för att ljudtekniker skall få anställning (Nicklasson 2006:150). Det saknas dock kunskap om vilken betydelse utbildning innehar i dagsläget för en livejuidstekniker. Litteraturen som behandlar ämnet livejuidsteknik fokuserar främst på de tekniska och konstnärliga delarna av yrket, inte hur man tar sig in i branschen. Sambandet mellan jobbmöjligheter och personliga nätverk inom musikvärlden har utforskats tidigare, men just livejuidsbranschen förefaller ha lämnats relativt outforskad (Nilsson 2014). Hur det är att arbeta som livejuidstekniker beror på vilken väg man väljer att följa inom yrket. Många tekniker väljer att starta egna företag och arbeta som frilans åt livejuidsfirmor medan andra söker sig till stabilare karriärer som fast anställda vid diverse institutioner, till exempel vid teatrar eller Sveriges Radio. Av de ljudtekniker som jag personligen har lärt känna under åren har de flesta börjat sina karriärer som frilansande egenföretagare. Av dessa har en del senare sökt sig till olika institutioner för fast anställning, men det förefaller som att frilansarbeten åt livejuidsfirmor är något som majoriteten av teknikerna har erfarenhet av. Eftersom dessa livejuidsfirmor uppenbarligen spelar en viktig roll för teknikernas arbetsmöjligheter har jag främst intresserat mig för vad cheferna för firmorna anser meriterande när de anställer personal, men även vad teknikerna själva anser vara viktiga egenskaper för att bli framgångsrik inom yrket.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att bidra till en djupare förståelse för vilka meriter som efterfrågas av de som anställer livejuidstekniker i olika sammanhang. Uppsatsen ämnar även undersöka vilken betydelse utbildning tillmäts av ljudtekniker samt vikten av personliga nätverk inom branschen. Uppsatsen är främst avsedd som en tillgång för blivande livejuidstekniker som söker information om hur man får in en fot i branschen.

I min uppsats kommer jag utgå ifrån dessa övergripande frågeställningar:

1. Vilka egenskaper och meriter beskrivs som viktigast av de som anställer ljudteknikern?
2. Vilken betydelse tillmäter frilansande ljudtekniker formell utbildning?
3. Vilken betydelse uppfattar ljudtekniker att personliga nätverk har för möjligheten till anställning?

Forskningsfrågorna har konstruerats för att i största möjliga mån gagna uppsatsens syfte – att undersöka hur det går till när livejudgetekniker får jobb och vilka egenskaper som anses meriterande. Den första forskningsfrågan är självförklarande i det förhållandet.

Forskningsfråga 2 grundar sig på det ökade antalet utbildningsplatser för en livejudgetekniker samt antagandet att dessa har blivit viktigare i dagsläget (Nicklasson 2006:150). Den tredje forskningsfrågan grundar sig i teorier om personliga nätverks avgörande roll vid anställning (Granovetter 1973:1378).

## **1.2 Avgränsningar**

Eftersom det främst är frilansande livejudgetekniker som står i fokus i den här uppsatsen så har större institutioner som exempelvis Stadsteatern uteslutits i urvalet. Den här avgränsningen grundar sig i sin tur på mitt antagande att dessa institutioners rekryteringsprocess vanligtvis skiljer sig från livejudgetfirmornas i det avseendet att de tillskriver formell utbildning en större betydelse, och premierar fast anställning framför frilans. Den form av ”livejud” som premieras i denna uppsatsen är således de arbeten som utförs av livejudgetfirmor, som konserter eller andra evenemang.

## **1.3 Tidigare forskning**

Den litteratur som berör ämnet ”livejud” fokuserar vanligtvis på de tekniska delarna av yrket och ges ofta ut i handboksformat (Nicklasson 2006; Biederman & Pattison 2014). Vissa av dessa böcker nämner att eftergymnasial utbildning har kommit att spela en allt större roll inom yrket, men de fördjupar sig sällan i ämnet. Eftersom dessa böcker inte är av vetenskaplig karaktär har jag valt att bortse från dem när jag har analyserat mina resultat i denna uppsats. Med det sagt är de dock nyttiga för att bilda sig en uppfattning om vad det innebär att vara verksam inom livejudgetyrket. Det förefaller däremot råda en viss brist på forskning om

rekryteringsprocesser inom live ljudsbranschen. Med anledning av detta har jag även sökt forskning om närliggande aspekter till området jag undersöker, såsom litteratur om nätverkande, praktisk kontra teoretisk kunskap och hur stor roll utbildning spelar för människor när de införskaffar sig sina första jobb. Eftersom jag ämnar undersöka hur rekryteringsprocesser för live ljudstekniker ser ut i Sverige har jag främst använt mig av forskning som fokuserar på svenska förhållanden, speciellt litteraturen om musikerns nätverk och utbildningens roll vid anställning. Rekryteringsprocesserna för live ljudstekniker i Sverige skall inte tolkas som representativa för resten av världen, forskning har visat att olika länder främjar olika utbildningskulturer som lägger olika stor vikt vid till exempel utbildning vid anställning (Müller & Shavit:1-44).

### **1.3.1 Live ljud**

Inom yrket "live ljudstekniker" ryms ett antal olika inriktningar som hanterar olika aspekter av arbetet. Dessa inriktningar består i grova drag av framförallt PA-tekniker, som sköter ljudet på konserter och som kan klassificeras som den "traditionella" live ljudsteknikern. Inriktningarna innefattar även inspelningstekniker, som främst arbetar med inspelning vid konserter och andra evenemang, samt live ljudstekniker inom radio och TV, där arbetsuppgifterna oftast går ut på att spela in ljud och/eller musik för att användas i diverse program. Det finns också tekniker som enbart arbetar med att installera eller reparera live ljudsutrustning. En live ljudstekniker kan antingen vara inriktad på ett av dessa områden, eller pendla mellan dem (Nicklasson 2006:150-151). Viktiga egenskaper för en ljudtekniker inkluderar social kompetens, tekniskt kunnande, stresstålighet samt målmedvetenhet ock fokusering. Även egenskaper som musikalitet och företagsekonomiska färdigheter beskrivs som viktiga för att en live ljudstekniker ska bli framgångsrik inom yrket. För att skapa arbetsmöjligheter som live ljudstekniker bör man vara medveten om hur man bygger upp och förvaltar personliga nätverk. Det är också viktigt att starta eget företag som live ljudstekniker, då många arbetsgivare föredrar att samarbeta med en person som de inte behöver "ta ansvar" för, till skillnad från en traditionell anställning (a.a:151-5). Det finns ett antal olika tillvägagångssätt för att lära sig yrket. I nuläget existerar ett antal utbildningar som kan tillhandahålla teoretisk kunskap för en blivande live ljudstekniker, dock förefaller det som att den praktiska arbetslivserfarenheten är något man som ljudtekniker måste införskaffa på egen hand. Således väljer en del live ljudstekniker att avstå formell utbildning till förmån för praktik och "learning by doing". Det finns både fördelar och nackdelar med båda vägar, en formell utbildning kan

tolkas som ett tecken på ”högre intelligens” av omgivningen, och således göra ljudteknikern mer attraktiv för arbetsgivaren. Men att utbilda sig kostar även pengar, och en utbildning är inom yrket ingen garanti för anställning, vilket leder till risken att man skuldsätter sig i ”onödan”. Att lära sig yrket på egen hand genom praktiskt arbete garanterar en viss mån av arbetslivserfarenhet, det är billigare än utbildning och man ökar sina chanser till fast anställning hos den man ”praktiserar” hos. Dock är detta inte heller någon garanti för fast anställning, som självlärd livejdstekniker har man inga formella bevis på sin kompetens vilket leder till ett ökat beroende av rekommendationer från tidigare arbetsgivare för att bli anställd jämfört med en utbildad tekniker (Biederman & Pattison 2014:328-330).

Trots att denna litteratur är av handbokskaraktär som till stora delar bygger på författarnas subjektiva upplevelser och erfarenheter av yrket snarare än vetenskaplig forskning så ger de en bra inblick i hur yrket som livejdstekniker ser ut. För ljudtekniker som riktar in sig på att arbeta i Sverige är Nicklassons bok mest relevant, eftersom han fokuserar på hur yrket ser ut i just Sverige. Biederman & Pattisons bok är mer detaljerad, men de utgår ifrån ett amerikanskt perspektiv som inte alltid kan appliceras på den svenska livejdsteknikerkulturen. De tar bland annat upp lärlingsskap som ett möjligt tillvägagångssätt för att ta sig in i branschen, vilket helt enkelt inte är möjligt i Sverige då ett sådant system inte existerar inom yrket.

### **1.3.2 Utbildning och yrkesval**

I Sverige existerar en tydlig koppling mellan statens utbildningssystem och utbildningens importans för rekrytering inom olika sektorer. Kravet på utbildning vid rekrytering av ny personal är betydligt mer framträdande inom den offentliga sektorn jämfört med den privata sektorn, ett mönster som även kan urskiljas när man undersöker skillnaderna mellan små, privatägda företag och större institutioner. Arbetsgivare inom den privata sektorn tenderar att lägga större vikt vid personlig kompetens än formell utbildning, dock är kravet på utbildning något som varierar mellan olika yrken och branscher (Eriksson & Jonsson 1996:400-404). Detta kan tyda på att en liknande situation råder inom livejdsbranschen, där den privata sektorn i det här fallet motsvaras av livejdsfirmorna och den offentliga sektorn motsvaras av institutioner som till exempel Sveriges Radio. Det är dock ingen garanti att den svenska arbetsmarknaden fungerar på samma sätt idag, undersökningen är snart tjugo år gammal och på det tidsspännat kan en del förändringar ha skett.



### 1.3.3 Nätverk

Tidigare forskning om musikbranschen har visat att personliga nätverk spelar en betydande roll för möjligheten att få jobb och utveckla karriärer (Nilsson 2014:123). Att expandera ett personligt nätverk kräver tidsplanering och social kompetens. Inom branschen betraktas det personliga ryktet som ett mycket viktigt redskap för att skapa anställningsmöjligheter för sig själv, och detta rykte riskerar att skadas om man expanderar sitt personliga nätverk såpass mycket att man inte har tid att hålla kontakt med alla delar av det. Hur man expanderar och vårdar sitt personliga nätverk varierar mellan etablerade och oetablerade musiker. Oetablerade musiker anstränger sig oftare i högre grad, jämfört med etablerade musiker, för att expandera sina nätverk, till exempel genom att ta kontakt med personer de inte känner sedan tidigare. Etablerade musiker tenderar dock att bevara snarare än att expandera sina nätverk, då deras nätverk växer ”av sig själva” i viss mån. De etablerade musikerna tenderar således att först och främst umgås med personer de redan känner vid sammankomster såsom festivaler eller andra jobbtillfällen (a.a:43-4). Med tanke på musikbranschens nära koppling till liveljudsbranschen förefaller det inte osannolikt att personliga nätverk även spelar en betydande roll för liveljudsteknikers jobbmöjligheter.

### 1.3.4 Praktisk och teoretisk kunskap

Inom vetenskapen har begreppet ”kunskap” diskuterats åtskilligt, och ett antal olika distinktioner mellan olika former av kunskap har utformats sedan 400-talet före Kristus. En av de vanligast förekommande av dessa distinktioner delar upp kunskap i två kategorier – *praktisk* och *teoretisk*. *Praktisk kunskap* betecknas även ibland som ”tyst kunskap”, alltså kunskaper och färdigheter som inte kan uttryckas verbalt, utan istället kommuniceras via konst och hantverk. Man kan dra paralleller mellan koncept såsom ”veta-att” samt ”veta-hur”, där den vanligaste argumentationen går ut på att kunskap inte enbart återfinns i ”sinnet”, utan även i kroppen och muskelminnet. Där konceptet ”veta-hur” ofta kopplas samman med den praktiska kunskapen, knyts konceptet ”veta-att” vanligtvis till den *teoretiska kunskapen* (Gustavsson 2002:78-80). Med hjälp av dessa två koncept kan man dra paralleller till begrepp som formell utbildning och arbetslivserfarenhet. Den formella utbildningen kan sägas motsvara den *teoretiska kunskapen* där man lär sig varför saker och ting fungerar som de gör, men inte nödvändigtvis hur man skall omsätta denna kunskap till praktisk handling. Arbetslivserfarenheten kan påstås motsvara den *praktiska kunskapen*, som ofta präglas av ett slags ”learning by doing”-tänk där man vanligtvis vet hur man skall gå tillväga för att lyckas

med en arbetsuppgift, men inte nödvändigtvis vet *varför* man lyckas (a.a:82-6). Detta tyder på att det eventuellt kan råda en intressant konflikt inom liveljudsycket, efterfrågas ”veta-hur” framför ”veta-att” av de som anställer en liveljustekniker? Hur skiljer sig perspektiven på praktisk kunskap och teoretisk kunskap inom yrket, eller existerar inte skillnaden överhuvudtaget?

## 1.4 Teori

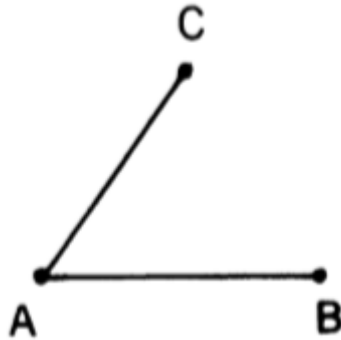
Nätverksteori söker förklara hur och varför människor interagerar med varandra på vissa sätt, och införskaffar kontakter som i sin tur formas till personliga nätverk. Teorin bidrar även med förklaringar till vilka fördelar och nackdelar människor har av sina nätverk, och varför dessa uppstår. För att uppnå framgångsrika resultat inom de flesta yrken idag krävs goda kunskaper om hur man införskaffar sig ett starkt nätverk av personliga kontakter, vilket har lett till att nätverkande är den främsta aktiviteten som de allra flesta entreprenörer utövar i dagsläget (Caldeira & van der Does 2006:24). När individer och organisationer interagerar och socialiserar med varandra uppstår relationsband<sup>1</sup>, som kan delas upp i *starka* respektive *svaga* relationsband. Ett relationsbands styrka mellan två individer definieras av tiden som personerna investerar i relationsbandet, den emotionella intensiteten, intimiteten och ömsesidiga tjänster. Typiska exempel på *starka* relationsband är nära vänner och familjemedlemmar, medan *svaga* relationsband kan syfta till bekanta, avlägsna släktingar eller ”vänners vänner”. När ett relationsband mellan en individ A och en individ B är starkt så ökar det chanserna för att deras respektive vänskapskretsar överlappar med varandra. Med samma logik är chanserna för att deras vänskapskretsar överlappar som minst när relationsbandet mellan A och B är obefintligt, och att chanserna för att deras vänskapskretsar överlappar befinner sig någonstans mitt emellan dessa två när relationsbandet är svagt (Granovetter 1973:1361-2).

För att på ett mer lättöverskådligt sätt kunna förstå konsekvenserna av stora nätverk med många relationsband är det nödvändigt att fokusera på dess beståndsdelar och skapa ett ramverk för hypotesen. Ett etablerat sätt att göra detta går ut på att undersöka alla de möjliga triader av starka, svaga eller icke-existerande relationsband som knyter samman individer i ett

---

<sup>1</sup> Relationsband har jag översatt från Granovetters *ties*.

nätverk. Man kan utgå från en så kallad *förbjuden triad*<sup>2</sup> när man gör detta. En förbjuden triad består av en person A, en person B samt en vän till någon av dessa två, i detta fall en person C (Granovetter 1973:1363).



Figur 1. Förbjuden triad. Efter *The Strength of Weak Ties* av Granovetter, 1973.

Den förbjudna triaden kallas så eftersom den nästan aldrig förekommer, utom i extremt ovanliga situationer. Då individ A innehar ett starkt relationsband med individ B samt ett starkt relationsband med individ C upptår förr eller senare ett relationsband mellan individ B och individ C (Davis 1970:845; Granovetter 1973:1363-6). Av detta kan man härleda flera konsekvenser, varav den mest relevanta för denna uppsats synliggörs när man även introducerar konceptet *broar*<sup>3</sup>. En bro kan definieras som ett relationsband mellan två individer vars koppling utgör antingen den *enda* eller den *snabbaste* möjligheten för de två individernas kontaktnätverk att kommunicera med varandra. Ifall man tar hänsyn till utgångspunkten att den förbjudna triaden aldrig existerar blir den logiska slutsatsen således att ett starkt relationsband aldrig kan fungera som en bro. Det finns dock vissa exempel på när starka relationsband fungerar som broar, men de är såpass få till antalet att man till stor del kan bortse från dem när man diskuterar och undersöker nätverk i generella termer (Granovetter 1973:1364).

Man har tidigare trott att svaga relationsband leder till utfrysning och svårigheter för individen att integreras i en gemenskap, till exempel ett samhälle. Dock har senare studier visat att information tenderar att förmedlas betydligt längre via ett nätverk som är uppbyggda av svaga

---

<sup>2</sup> Förbjuden triad har jag översatt från Granovetters *forbidden triad*.

<sup>3</sup> Broar har jag översatt från Granovetters *bridges*.

relationsband, eftersom dessa ofta fungerar som broar där olika individers kontaktnätverk knyts samman. Ifall en individ ingår i ett nätverk med starka relationsband riskerar denne istället att få ta del av samma information upprepade gånger, eftersom individerna i nätverket sannolikt är knutna till varandra via starka vänskapsband och enbart delar informationen med sina vänner. Av denna information kan man dra slutsatsen att nätverk som är uppbyggda av *starka* relationsband ofta leder till stark lokal sammanhållning men även fragmentation, medan nätverk bestående av *svaga* relationsband oftast ger individen ökade möjligheter att ta del av information som hjälper denne att nå framgång eller integreras i ett samhälle, till exempel information om jobbmöjligheter (Granovetter 1973:1378).

## 1.5 Metod

### 1.5.1 Diskussion av metod

Eftersom denna studie avser att undersöka hur de som rekryterar live ljudstekniker resonerar samt hur frilansade ljudtekniker upplever betydelsen av en formell utbildning inom yrket så har jag valt att använda mig av kvalitativa djupintervjuer som mitt primära tillvägagångssätt för att införskaffa data, eftersom de lämpar sig bäst då forskaren vill samla data och förstå hur individer resonerar och agerar i olika situationer. (Brinkmann & Kvale 2009:65). En av fördelarna med den kvalitativa intervjun är dess förmåga att beskriva den levda vardagsvärlden hos personen man intervjuar. Man kan på ett nyanserat och uttömmande sätt ta del av en persons upplevelser och erfarenheter av sin omgivning. En kvalitativ intervju är också lämplig för att beskriva och förstå meningen hos centrala teman i den intervjuade personens livsvärld. Att försöka täcka både faktaplanet och meningsplanet i en kvalitativ intervju kräver dock en viss kunskap hos intervjuaren att kunna tolka tonfall och kroppsspråk samt en förmåga att kunna läsa mellan raderna (a.a:46-7). Det skall dock sägas att det finns vissa risker med att läsa för mycket mellan raderna, då det är möjligt att ”övertolka” informantens svar, vilket leder till att intervjuaren tillskriver informanten påståenden som denne nödvändigtvis inte står för (Trost 2010:130).

Det finns även ett antal nackdelar och svårigheter med en kvalitativ intervju. För det första kan en persons uttalanden ofta vara motsägelsefulla eller mångtydiga. Det blir således intervjuarens uppgift att tolka och klargöra vad dessa motsägelser beror på. Att intervjuaren

kräver en viss förförståelse för ämnet denne skall intervjuas någon som kan också ses som en sorts nackdel med kvalitativa intervjuer. Även om olika intervjuare använder sig av samma intervjuguide kan resultatet skifta emellan dem beroende på hur stor förkunskap om intervjuämnet de har (Brinkmann & Kvale 2009:82). I mitt fall hade jag nytta av min tidigare erfarenhet av livljudsteknik när jag intervjuade mina respondenter. Vi förstod varandra på ett yrkesmässigt plan, och kunde kalla på gemensamma erfarenheter av olika livljudsjobb vilket ledde till en avslappnad och givande intervjusituation. Eftersom den kvalitativa intervjun är en social interaktion människor emellan beror således resultatet av intervjun till viss del på hur de inblandade personerna upplevde situationen. Det kan gå åt båda hållen, i bästa fall kan både intervjupersonen och intervjuaren lämna intervjun med nyfunna livsinsikter och kunskap, i värsta fall kanske intervjun måste avbrytas på grund av att det sociala samspelet inte fungerar (a.a:65). Jag konfronterades aldrig av några sådana problem när jag intervjuade mina respondenter, det sociala samspelet fungerade utan svårigheter.

Vid analys och tolkning av kvalitativa intervjuer finns inga klart definierade tekniker eller regelverk att använda sig utav, man måste som forskare besitta en viss kreativitet för att kunna urskilja relevant information i de intervjuer man har utfört. Den huvudsakliga uppgiften för forskaren är att försöka belysa och tolka de olika teman och mönster som respondenternas intervju svar genererar, och på så sätt knyta an dessa respondenters svar till undersökningens syfte. Tolkningen/analysen skall utföras med hjälp av de teoretiska verktyg forskaren har valt ut (Trost 2010:125-130). I den här uppsatsen har jag främst utgått ifrån nätverksteori samt forskning om praktisk och teoretisk kunskap när jag har analyserat och tolkat mitt material. Vid bearbetningen och transkriberingen av de intervjuer som har genomförts har jag valt att främst utgå från den information som innehar relevans för uppsatsens syfte, för att på ett enklare sätt kunna analysera och tolka resultaten (a.a: 128). Således har jag inte gjort någon tidskodning eller antecknat aspekter såsom andningspauser eller skratt, då jag anser att detta inte innehar någon relevans för uppsatsens syfte.

### **1.5.2 Urval**

För att hitta respondenter har jag använt mig utav mitt personliga nätverk, som främst innefattar lokala ljudfirmor och tekniker. För att komplettera med informanter från andra delar av Sverige har jag sökt på internet efter lämpliga firmor och tekniker att intervjuas. Med företagsinformation hämtat från allabolag.se har jag sedan valt ut informanter som motsvarar de urvalskriterier jag har ställt upp, alltså maximalt 10 anställda för en livljudsfirma samt

erfarenhet av live ljud för en tekniker. Slutresultatet blev sex intervjuer totalt – tre med chefer för live ljudsfirmer samt tre ljudtekniker. Respondenternas åldrar varierade - cheferna för live ljudsfirmorna hade alla mångårig erfarenhet av live ljudsbranschen och egenföretagande, och de var något äldre än ljudteknikerna. Bland de intervjuade ljudteknikerna varierade arbetserfarenheten något, en utav dem var någorlunda nyutexaminerad medan de andra två hade arbetat inom branschen sedan ungefär tio år tillbaka. Respondenterna var utspridda på olika platser i Sverige, från Gävle till Småland.

### **1.5.3 Presentation av informanter**

#### **Firmachef A**

Informanten började sin karriär som DJ, men gick sedan vidare till live ljudsteknik för att hitta nya utmaningar. Gick teknisk utbildning på gymnasiet i fyra år, där det främsta intresset var ljudlära. Informanten startade sin firma för cirka femton år sedan och har jobbat med live ljud sedan dess.

#### **Firmachef B**

Informanten har arbetat inom diverse olika yrken innan denne bestämde sig för att starta sitt bolag tillsammans med två vänner under 80-talet. Intresset för live ljud väcktes när informantens band vid upprepade tillfällen ombads låna ut utrustning till diverse evenemang som andra band anordnade, och således började informantens intresse för live ljud som en hobby. Informanten har arbetat med live ljud sedan slutet av 80-talet.

#### **Firmachef C**

Informanten gick gymnasieutbildning med inriktning El under 80-talet. Företaget grundades under slutet av 80-talet och sedan dess har respondenten arbetat med live ljud och event i olika former.

#### **Tekniker A**

Informanten studerade på en utbildning med inriktning på ljudteknik i två år innan denne hoppade av och började arbeta som frilans åt en live ljudfirma. Efter ett år som live ljudstekniker flyttade respondenten och arbetar numera som sändningstekniker åt ett TV-bolag.

## **Tekniker B**

Informanten har en bakgrund inom musikskola, som denne studerade på från grundskolan till gymnasiet. Efter gymnasiet utbildade sig informanten till ljudingenjör på en musikhögskola, och tog examen för ungefär tio år sedan. Efter examen arbetade informanten på Sveriges Radio, där de främsta arbetsuppgifterna bestod utav live ljudinspelning och mixning. Startade eget för tre år sedan och arbetar nu som frilansande ljudläggare åt diverse produktionsbolag.

## **Tekniker C**

Informanten har jobbat som frilansande live ljudstekniker sedan ungefär tio år tillbaka. Innehar ingen formell, eftergymnasial utbildning, utan har lärt sig yrket på egen hand genom att utnyttja sitt personliga nätverk för att skapa arbetstillfällen.

### **1.5.4 Genomförande**

Under intervjuerna har jag utgått ifrån en intervjuguide med ett antal frågor som knyter an till mina forskningsfrågor, där intervjufrågorna varierande beroende på vad informanten hade för erfarenhet av yrket. Till exempel skilde sig intervjuformen något när jag intervjuade chefer på en live ljudfirmor gentemot när jag utförde intervjuer med frilansande ljudtekniker.

Utgångsfrågorna i intervjuguiden såg ut på följande sätt;

1. Beskriv din bakgrund, hur hamnade du där du är idag?
2. Kan du beskriva vad du anser vara viktigt när du anställer ny personal?
3. Vad anser du om de utbildningar som finns, lär sig de teknikerna de färdigheter de behöver i yrket?
4. Vad anser du att det finns för fördelar och nackdelar med utbildning?
5. Har formell utbildning blivit vanligare inom branschen?

Jag har använt guiden som en riktlinje snarare än en strikt mall. Således gavs stort utrymme för respondenterna att utveckla sina svar, och jag som intervjuare hade dessutom möjlighet att gå vidare på olika teman i respondenternas svar ifall jag fann dem relevanta för min forskning. Två av mina intervjuer genomfördes på respondenternas respektive arbetsplatser, medan de resterande intervjuerna skedde via telefon. Intervjuerna spelades in och transkriberades i efterhand, förutom två stycken intervjuer där jag skrev ner stödord under

intervjuerna för att sedan transkribera dem direkt efter att de ägt rum. Transkriberingen var selektiv, jag tog inte med samtalselement som pauser eller irrelevant information<sup>4</sup>.

### **1.5.5 Etik**

Det etiska förhållningssättet har skett i enlighet med Vetenskapsrådets Codex, där jag har tagit extra hänsyn till riktlinjerna för informerat samtycke som en följd utav att mitt primära tillvägagångssätt har gått ut på att samla information genom intervjuer.

Således informerades samtliga respondenter om att samtalen skulle spelas in innan intervjuerna började, och fullständig anonymitet utlovades. Således har jag i källförteckningen, förutom namn och arbetsplats, utelämnat vilka städer som informanterna verkar i. Anledningen till detta är det låga antalet firmor och tekniker som arbetar i varje given stad, vilket leder till att en respondents identitet eventuellt kan avslöjas även om man utelämnar dennes namn. När jag först tog kontakt med mina respondenter informerade jag dem om vad syftet med intervjuerna var, hur intervjuerna skulle gå till, hur lång tid de skulle ta samt att deras deltagande var frivilligt och kunde avbrytas närhållst de ville.

---

<sup>4</sup> Irrelevant information syftar här till information som inte knyter an till mina forskningsfrågor eller uppsatsens syfte.



## 2 Resultat och analys

I det här kapitlet presenteras resultatet av mina intervjuer, och de analyseras utefter den teoretiska grunden som ställts upp tidigare i uppsatsen. Svaren är uppdelade mellan firmachefer och tekniker, där den förstnämnda gruppens svar redovisas i genomgången av forsknings fråga 1, och den sistnämnda gruppens svar redovisas under forskningsfrågorna 2 och 3.

### 2.1 Vilka egenskaper och meriter beskrivs som viktigast av de som anställer ljudteknikern?

Informationen som respondenterna tillhandagav i intervjuerna belyste ett antal centrala teman i form av de egenskaper som de ansåg meriterande när de skulle rekrytera personal. Dessa teman återupprepades i diskussioner om hur respondenterna resonerade när de anställde fast personal, när de tog in ljudtekniker på frilansuppdrag och när de tog in praktikanter till sitt företag.

Samtliga respondenter betonade vikten av ett väl fungerande, personligt *nätverk*. Att veta *vem* personen de tog in i företaget var beskrevs som mycket viktigt. Respondenterna använde sig av ett antal olika verktyg för att reda på vilken person som passade just dem, i den mån de behövde ny arbetskraft. Det absolut vanligaste av dessa verktyg var den så kallade ”mun till mun-tekniken”;

*I den här branschen så går det väldigt mycket på kontakter. Man tar in folk som man vet att, ja, ”han känner honom och han är bra”. Bra, då tar vi in den personen och prövar hur det fungerar ett tag. Ibland gör det det och ibland inte. Ibland kan de vara bra tekniker men inte fungera socialt. Men det är väldigt mycket ”mun till mun”. (Firmachef A)*

Respondenterna tog helt enkelt reda på hur lämplig personen ifråga var för jobbet genom att se till tidigare arbetslivserfarenhet samt rekommendationer från tillförlitliga källor, till exempel erfarna ljudtekniker. En informant berättade;

*Dem vi har rekryterat, det funkar oftast så att det är folk som jag redan vet vilka dem är. Det är inte så att man sätter in en annons i tidningen och så får man en massa svar från folk som man inte har någon aning om vilka de är. Mycket i den här branschen, det går ju på...ja, ”meriter och meriter” men iallafall att man vet vem personen är och vad den står för. (Firmachef B)*

Ifall personen ifråga hade ett gott rykte inom branschen, med ett stabilt nätverk bestående av kunniga yrkesutövare samt ett antal framgångsrika arbetsinsatser i sitt renommé, ökade chanserna markant för att det var just den personen som respondenternas företag samarbetade med. Detta innefattade både samarbete i form av fast anställning samt frilansarbete. Även hos eventuella praktikanter eftersöktes dessa egenskaper, men många betonade även att utbildning spelade en större roll här än vid anställning. Ifall praktikanten ifråga studerade vid en prestigefylld utbildning<sup>5</sup> ökade chanserna för den personen att få praktik på företaget. Utbildning kunde dock även vara till nackdel för praktikanten i vissa situationer. Vissa av respondenterna hade haft dåliga erfarenheter av tidigare praktikanter från en viss utbildning/skola, vilket i sin tur gjorde dem mindre benägna att ta emot nya praktikanter från just den utbildningen/skolan. En informant beskrev problemen denne hade haft med praktikanter från en specifik utbildning;

*Ja, alltså, de vet ju oftast hur man ska koppla ihop saker, de kan ju det här med ljudlära. Men jag har även haft praktikanter här som inte ens kan Ohms lag, som vet vad som händer med Ohm-tal och sådana grejer när man kopplar ihop två högtalare. Och det är ju faktiskt något man ska kunna lära sig på skolan. Och har man högskoleutbildning ska man definitivt kunna sånt, men jag känner att det är många som inte kan det ens. Sedan har många problem att ta egna initiativ och lösa problem. Jag fattar att det är omöjligt att lära sig vissa grejer i ett klassrum även om man försöker, men man måste verkligen ut och nöta och klara sig ur egna kniviga situationer. Du kommer hamna i situationer som du inte vet hur du ska lösa, men du måste lösa dem ändå på något vis. Du måste komma någonvart, du kan inte bara ställa dig och säga ”den här högtalarkabeln är trasig”. Du måste antingen*

---

<sup>5</sup> Här angav en majoritet av respondenterna Piteås ljudteknikerprogram som exempel på en prestigefylld utbildning med gott rykte

*laga den på något sätt, eller hitta en ny. Du kan inte bara stå med armarna i kors och säga att den är trasig, för det är ingen som löser problemet åt dig. Det är du som löser problemet. (Firmachef A)*

Detta kan tolkas som ett uttryck för att det finns en konflikt mellan den *praktiska kunskapen* (arbetslivserfarenhet) och den *teoretiska kunskapen* (formell utbildning). En ljudtekniker med praktisk erfarenhet borde rimligtvis ”veta-hur” man löser ett sådant problem som respondenten beskriver, men det förefaller som att ”veta-att” teknikerna inte innehar den kunskap som krävs för att omsätta sina teoretiska kunskaper till praktiskt arbete (Gustavsson 2002:85-6).

Många av respondenterna betonade även vikten av *social kompetens* och *egen drivkraft*. Eftersom arbeten inom liveljud ofta kräver både samarbetsförmåga samt en förmåga att ta egna initiativ och arbeta självständigt så ansåg respondenterna att dessa egenskaper var önskvärda hos en potentiell medarbetare. En respondent berättade;

*Man ska ju ut på ett ställe, träffa arrangörer, personal på stället där jobbet ska utföras, inte ta för stor plats –många tror att man ska ta över hela stället när man kommer med en produktion. Visst har man vissa rättigheter och visst måste man göra vissa saker, men man måste ju ändå vara smidigt. Vissa människor klarar inte av denna sociala biten, utan de kommer in och de är tekniker – de ställer upp sina grejer och så är det slut där. Det fungerar ett litet tag, men inte i längden. Man måste ju kunna träffa sina kunder och förklara saker för dem på ett bra sätt. Det är viktigt att folk tycker vi är trevliga och hyggliga att ha att göra med. (Firmachef A)*

En annan informant beskrev följande;

*Frågar du mig personligen vad jag letar efter hos någon så är det egen drivkraft-förmåga att kunna driva saker själv. Utbildning i sig ser jag bara som positivt, men utbildning i sig gör ingen arbetare färdig, så att säga. Som i många andra yrken måste man skaffa sig erfarenhet genom att jobba,. Framåtanda, vilja att driva egna projekt, kunna ta för sig. Det är även viktigt att tänka på att det här är en servicebransch. Man säljer en tjänst och en service till en kund som ska vara nöjd. Det går liksom inte att åka dit och slå sig för bröstet och tala om hur duktig man är, man måste kunna ta folk på rätt sätt, det är superviktigt. För kommer man ut och*

*börja skriva folk på näsan att man är världens bästa ljudtekniker så åker man ut rätt fort. (Firmachef B)*

Just egenskapen *egen drivkraft* ansågs extra viktigt hos eventuella praktikanter av ett flertal respondenter. En firmachef beskrev;

*Vi vill ju gärna att de ska komma hit och praktisera och då vill man ju gärna ha lite användning utav dem. Alltså inte att de ska vara ute och köra jobb själva, men att de ska kunna gå bakom oss och ha någon sorts koll på vad som händer och vad vi sysslar med. Man kräver ju inte att de ska vara några fulländade tekniker, men lite skulle man vilja att de kunde. (Firmachef A)*

Anledningen till detta angav respondenterna vara bristen på tid att lära upp en praktikant inom yrket samtidigt som de var tvungna att hantera ordinarie arbetsuppgifter på företaget.

Respondenterna ansåg att det underlättade deras arbetsbörda betydligt ifall en eventuell praktikant kunde ta egna initiativ och lära sig mer på egen hand, istället för att bara sitta och vänta in nya arbetsuppgifter från de anställda på företaget.

Slutligen angav respondenterna *yrkeskompetens* som en självklar och viktig del på en eventuell medarbetares meritlista. Det rådde dock delade meningar om hur denna kompetens bedömdes bland respondenterna. Vissa av dem betonade vikten av formell utbildning som ett tecken på kompetens, medan andra respondenter enbart såg till en eventuell medarbetares rekommendationer och tidigare arbetslivserfarenhet för att bedöma huruvida personen ansågs kompetent nog för en anställning. En firmachef inkluderade egenskaper såsom *punktlighet*, *flexibilitet* och *fysisk uthållighet* som tecken på yrkeskompetens;

*Något många kanske inte tänker på, när det gäller liveljud, är att man måste orka att hålla igång länge. En typisk arbetsdag kanske börjar klockan 9 på morgonen och slutar klockan 2 på natten, det skall riggas och bäras och dras på grejer....det blir tungt. Att vara på plats i tid är mycket viktigt, det krävs ofta att man jobbar väldigt snabbt och man ska vara beredd på att det blir jävligt stressigt. Det är alltid något som brukar gå fel, och då gäller det att man kan tänka klart under tidspress, och lösa problemet så gott det går. (Firmachef C)*

Dessa egenskaper kan tolkas som ett uttryck för *praktisk kunskap* (Gustavsson 2002:83-4), då egenskaperna som respondenten beskriver inte motsvarar de färdigheter som lärs ut vid formella utbildningar, utan snarare införskaffas med hjälp av praktisk arbetslivserfarenhet. Respondenterna betonar även vikten av att veta vad en eventuell framtida medarbetare har för arbetslivserfarenhet och vilka egenskaper de besitter i sitt yrkesutövande. För att ta reda på detta går de oftast via ryktesvägen, det vill säga att de tar del av information som sprids via relationsband i deras respektive nätverk. Sannolikt är att dessa nätverk till större delen består utav *svaga* relationsband, med tanke på de ökade möjligheterna detta skapar för företaget att snabbt hitta ny personal i jämförelse med ett nätverk uppbyggt av starka relationsband, då dessa oftast inkluderar färre personer att rekrytera ifrån (Granovetter 1973:1366, 1378).

## **2.2 Vilken betydelse tillmäter frilansande ljudtekniker formell utbildning?**

Många av de utbildade respondenterna nämnde att deras utbildning hade varit till stor hjälp när de sökte praktik på företag eller när de sökte fast anställning på en institution såsom Sveriges Radio eller TV. Dock ansågs utbildning inte vara lika värdefull inom liveljudsbranschen, där betonade respondenterna istället vikten av rekommendationer från erfarna ljudtekniker och personlig kompetens, oavsett om denna kompetens var självlärd eller hade införskaffats via en formell utbildning. En informant beskrev skillnaden mellan dennes dåvarande jobb på liveljudsfirma med sitt nuvarande jobb på TV-bolag såhär;

*Visst, jag hade ju lärt mig saker på skolan, men själva utbildningen i sig betydde inte så mycket i den branschen. Däremot så var examen meriterande när jag sökte jobbet jag har i dag. Så det är lite olika beroende på vilken bransch man hamnar i.  
(Tekniker A)*

En annan informant gav ett liknande svar;

*Ingen har någonsin frågat mig om jag har någon utbildning eller inte. Jag vet dock att utbildning anses som meriterande vid många av de större bolagen. Bland annat*

*brukar ett lokalt företag ta in mycket folk som gått på Piteås ljudteknikerprogram.  
(Tekniker C)*

Två av informanterna berättade om de kunskaper de hade införskaffat sig med hjälp av sina utbildningar. De betonade båda två att det var främst den teoretiska kunskapen som deras utbildning hade främjat, medan den praktiska kunskapen var något som man med fördel införskaffade genom arbetslivserfarenhet, vilket stöds av tidigare forskning inom ämnet (Gustavsson 2002:98). En av informanterna berättade;

*Den var fantastiskt bra. Jag insåg hur lite jag kunde. Jag trodde att jag hade ganska bra koll på ljudteknik, men det visade sig att så inte var fallet utan det fanns så otroligt mycket mer att lära sig. Att gå till grunden med allt, hur allting fungerar.  
(Tekniker B)*

En av informanterna beskrev följande högskoleerfarenhet;

*Jag har till exempel lärt mig att löda på skolan. Bra att kunna när man är ute på jobb eller ska laga saker på lagret. Sen givetvis alla baskunskaper om mixerbord och kablage etc. Det är inte sådant jag kunde sen innan, även om jag hade kunnat lära mig på egen hand så var jag liksom inte inne i den svängen innan jag började plugga. Så teorin är nog lättare att lära sig på en skola, men det praktiska kan man nog lära sig på egen hand också. (Tekniker A)*

Vid ansökan om praktik på företag beskrevs den formella utbildningen som en stor bidragande faktor huruvida man fick tillgång till praktikplatsen eller ej. Att studera vid en högskola gav en viss kredibilitet åt den som sökte praktikplats, och många av företagen var mer måna om att ta in en sådan person till företaget jämfört med en person som inte hade någon utbildning överhuvudtaget. Sannolikheten ökade även om utbildningen ifråga hade ett gott rykte om sig. En respondent beskrev det såhär;

*Det är jäkligt svårt att få praktik om man inte går på en skola. Ringer man till någon och ber om praktik utan att någon på arbetsplatsen vet vem du är eller om du inte kommer från en skola så är det jättesvårt att få praktik. Men det finns ju väldigt många utbildningar också, det är lättare för ett företag att ta in någon från en skola*

*som de samarbetat med tidigare praktiskt och som de vet fungerar bra. Vet dem att det är en bra utbildning, så tar de emot praktikanter i högre grad från den utbildningen eftersom de såklart hoppas på att kunna anställa eller använda den personen senare. (Tekniker B)*

Förutom att förmedla den kunskap som yrket kräver, både teoretisk och praktisk, fungerar skolan här även som en knypunkt som förbinder dess elever med företag på arbetsmarknaden. Skolan innehar de egenskaper som definierar en *bro* i ett nätverk. Även om den inte är den *enda* förbindelsen mellan eleverna och företagen, så är den med stor sannolikhet den *snabbaste* (Granovetter 1973:1364-5). Skolan fungerar uppenbarligen även som en mötesplats där elever kan knyta relationsband med varandra. Dessa relationsband (eller vänskapsband) kan senare med fördel omvandlas till värdefulla arbetsmöjligheter efter skoltidens slut, ifall tiden har utnyttjats av eleverna att skapa förtroende hos varandra (Hite 2005:123-4).

## **2.3 Vilken betydelse uppfattar ljudtekniker att personliga nätverk har för möjligheten till anställning?**

Ett genomgående tema för samtliga respondenter var vikten av att ha ett stabilt nätverk. Detta gällde både respondenter med formell utbildning samt respondenter utan formell utbildning. De med utbildning nämnde att deras utbildning hade gett dem möjligheter att expandera sina nätverk, bland annat genom att skapa goda kontakter med klasskamrater som senare blev framtida arbetspartners samt möjligheten att driva egna projekt vid sidan av utbildningen;

*Dessutom har jag fått många av de jobb jag har idag genom tidigare klasskamrater och andra personer som har gått samma utbildning. (Tekniker B)*

En annan informant beskrev hur denne hade nytta av sitt nätverk vid anställningsansökan;

*Ja, det var två kompisar till mig som gick i årskursen över mig. De jobbar på samma ställe där jag jobbar nu, fast som frilansare. Eftersom de hade jobbat här ett tag*

*innan så kunde jag använda dem som referenser när jag sökte anställning. (Tekniker A)*

Informanterna betonade hur viktig det var att kunna bli rekommenderad åt en arbetsgivare av en redan etablerad ljudtekniker. En tekniker beskrev;

*Att känna rätt folk är lite av en nyckel till framgång i branschen. Det absolut vanligaste sättet för mig att få in en fot på en firma är när någon jag känner kan rekommendera mig för anställning, eller ja, frilans är det ju oftast, men principen är densamma. (Tekniker C)*

Samtliga informanter gav likartade svar när de tillfrågades om hur de gick tillväga för att expandera sina nätverk. Att prata med människor i samband med olika arbetstillfällen beskrevs som mycket viktigt;

*Det är som är viktigast är att vara väldigt ambitiös, att nästan skapa jobben själv. Det är en väldigt mättad marknad, så man måste visa upp sig och prata med folk. När jag jobbade med liveljud så pratade jag med alla på de jobben jag var på. Gav ut telefonnummer och så vidare. (Tekniker A)*

De nätverk som beskrivs av respondenterna kan kategoriseras som bestående utav mestadels svaga relationsband med ett fåtal starka relationsband. Det förefaller som att respondenterna expanderar sina personliga nätverk genom att mestadels interagera med någorlunda likasinnade individer vid diverse arbetstillfällen. Detta kan tolkas som *underhåll* av svaga relationsband, vilket ofta förekommer som en konsekvens av att individer rör sig mellan olika kluster av nätverk inom ett viss yrkesmässigt specialområde. Det förefaller även vara viktigt för teknikerna att vårda och expandera de svaga relationsband i deras respektive nätverk, enligt samma princip som beskrevs för liveljudsfirmorna – svaga relationsband leder till större chans att få ta del av mer information vilket i sin tur leder till ökade möjligheter att få anställning på en liveljudsfirma (Granovetter 1973:1372-3).



### 3 Diskussion

Att samtliga respondenter betonar vikten av nätverk i dess olika former är ett tecken på att det förmodligen spelar en betydande roll hos majoriteten av Sveriges liveljudsfirmer och tekniker, både för att hitta jobb men även för att rekrytera ny personal. Detta styrker bilden som presenterats i tidigare forskning – inom yrket förefaller den vanligaste metoden för att bli anställd som ljudtekniker innebära en form av personligt nätverkande där man bygger upp sitt rykte genom att genomföra arbetsprojekt framgångsrikt samt använder sig av rekommendationer för att säkra en anställning (Nicklasson 2006:151). Dessa resultat påvisar även likheterna mellan musikbranschen och liveljudsbranschen, i båda instanser premieras det personliga nätverket som verktyg för att skapa personliga arbetsmöjligheter (Nilsson 2014:123). Firmachefernas syn på utbildning var också intressant, det verkar råda en delad syn på om utbildningarna motsvarar det krav som yrket förutsätter. Detta tyder på att det råder en schism inom yrket, vissa premierar praktisk kunskap framför teoretisk kunskap medan andra enbart ser formell utbildning som en positiv egenskap. Detta leder till funderingar om de formella utbildningarnas utformning, det verkar som yrket kräver en mer praktikbaserad undervisning än vad som erbjuds i dagsläget för att nytexaminerade ljudtekniker skall bli mer attraktiva på arbetsmarknaden. En eventuell lösning på detta problem vore ett utökat samarbete mellan högskolorna och företagen, främst gällande praktik för elever. Att införa någon form utav lärlingssystem vore också fördelaktigt, då det erbjuder en form av utbildning som kombinerar praktisk kunskap med teoretisk kunskap då elever får tillgång till både skolundervisning och arbetsplatsförlagd utbildning i ett ”paket”. Detta har visat sig vara en av de bättre formerna för att utbilda sig till ljudtekniker, då eleverna får lära sig yrket samtidigt som de får en lärlingslön (Biederman & Pattison 2014:332-3).

### **3.1 Förslag på fortsatt forskning**

Jag anser att det finns ett intresse i att inkludera större live ljudsfirmer samt institutioner såsom Sveriges Radio i framtida undersökningar, då de tillhandahåller en stor del av de arbetstillfällen som ljudtekniker erbjuds. Man skulle även kunna belysa ifall det finns några markanta skillnader i rekryteringsprocesserna för dessa institutioner gentemot de mindre live ljudsfirmorna. Ett annat område som skulle fordra närmare undersökning är skillnaderna mellan högskolornas utformning av deras respektive utbildningar. Genom att undersöka skulle man kunna belysa varför vissa högskolor premieras framför andra när live ljudsföretag anställer eller tar in praktikanter.

# Käll- och litteraturförteckning

## Intervjuer

Firmachef A. 2014-12-08. Intervju på informantens arbetsplats, klockan 13:00

Firmachef B. 2014-12-10. Intervju på informantens arbetsplats, klockan 09:00

Firmachef C. 2014-12-15. Telefonintervju, klockan 17:00

Ljudtekniker A. 2014-12-02. Telefonintervju, klockan 15:00

Ljudtekniker B. 2014-12-04. Telefonintervju, klockan 13:00

Ljudtekniker C. 2014-12-15. Telefonintervju, klockan 15:00

## Tryckta källor

Biederman, Raven & Pattison, Penny. (2013). *Basic Live Sound Reinforcement: A Practical Guide for Starting Live Audio*. Burlington: Focal Press

Brinkmann, Svend & Kvale, Steinar. (2009). *Den Kvalitativa Forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB

Caldeira, Stephen J. & van der Does, Lousie. (2006). "Building relationships, networks key to industry leaders success". *Nation's Restaurant News*. Vol. 40 (No. 8), 24-52.

Davis, James A. (1970). "Clustering and Hierarchy in Interpersonal Relations." *American Sociological Review*. Vol. 35, 843-852

Eriksson, Robert & Jonsson, Jan O. (1996). Qualifications and the Allocation Process of Young Men and Women in the Swedish Labour Market. I Müller, Walter & Shavit, Yossi (red.), *From school to work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations* (s. 369-406). Oxford: Clarendon Press

Granovetter, Mark S. (1973). "The Strength of Weak Ties". *American Journal of Sociology*. Vol. 78 (No.6), 1360-1380.

Gustavsson, Bernt. (2002). *Vad är kunskap?: en diskussion om praktisk och teoretisk kunskap*. Stockholm: Skolverket

Hite, Julie M. (2009). "Evolutionary processes and paths of relationally embedded network ties in emerging entrepreneurial firms". *Entrepreneurship: Theory & Practice*. Vol. 29 (No. 1), 113-144

Müller, Walter & Shavit, Yossi. (1998). *From school to work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford: Clarendon Press

Trost, Jan. (2010). *Kvalitativa Forskningsintervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB

Nicklasson, Hans. (2006). *Jakten på det perfekta PA-ljudet*. Ljungskile: HN Ljuddesign

Nilsson, Jimi. (2014) *The geographies of Swedish musicians' work practices: How, when and where Swedish musicians perform work and creativity in the contemporary popular music industry*. Uppsala: Kulturgeografiska institutionen