



FILM & TV- BRANSCHENS YRKESNÄMND

-en väg till framtida kompetensförsörjning

SAMMANFATTNING

Förstudie på uppdrag av Film&TV-Producenterna, med stöd från Svenska Filminstitutet, om förutsättningarna för att bilda ett nationellt kompetensförsörjningsorgan för den svenska film- och TV-branschen.

Charlotte Gimfalk

16 augusti 2019

1. Innehållsförteckning

1.	Innehållsförteckning	1
2.	Om rapportförfattaren	2
3.	Om rapporten	3
4.	Kort nulägesbeskrivning	3
5.	Åtgärder	4
	5.1. Lys upp branschens dolda ingångar.	
	5.2. Överbrygga glappet mellan utbildning och arbetsliv.	
	5.3. Råta ut krokiga karriärvägar.	
6.	Inspiration och förebilder	5
	6.1. Goda exempel - Film & TV-branschen	
	6.2. Goda exempel - Andra branscher	
7.	Film & TV-branschens Yrkesnämnd	6
	7.1. Uppdrag	
	7.2. Funktion	
	7.3. Värdegrund	
	7.4. Resultat	
8.	Förutsättningar	8
	8.1. Branschen agerar kompetensbeställare	
	8.2. Arbetet med kvalifikationer är kärnan	
9.	Strategiska milstolpar	10
	9.1. Baskvalifikation	
	9.2. Branschcertifiering	
	9.3. Kvalitetssäkring av grundutbildningar	
	9.4. Yrkeskvalifikationer	
	9.5. Yrkesbevis med valideringsmodell	
	9.6. Kvalitetssäkring av yrkesutbildningar	
	9.7. Lärlingsprogrammet	
	9.8. Värdeskapande varumärke	
	9.9. Spetskurser för seniorer	
	9.10. Samverkan, en prioritet	
10.	Organisation	12
	10.1. Arbetsstrukturer	
	10.2. Ägandeskap	
11.	Handlingsplan	13
	11.1. År 2019	
	11.2. År 2020	
	11.3. År 2021	
12.	Ekonomi	17
	12.1. Finansiell modell	
	12.2. Ekonomisk bärighet	
	12.3. Möjliga intäktskällor	
	12.4. Intäktsflöden kontra expansionstakt	
	12.5. Ekonomi under etableringsfas	
	12.6. Ekonomi för löpande verksamhet	
13.	Samverkan och nätverk	22
	13.1. Yrkesnämnder i Sverige	
	13.2. Skolor och utbildare	
	13.3. Myndigheter och organisationer	
	13.4. Närliggande branscher – även teater, scen och ton	
	13.5. Film och TV-branschen	
	13.6. Utländska kompetensplattformar	
14.	Samlade länkar i urval	30
	14.1. Länkar: Idé och koncept	
	14.2. Länkar: Kvalifikationer	
	14.3. Länkar: Europeiska Socialfondens Program	

2. Om rapportförfattaren

Charlotte Gimfalk är utbildningsledare för den nya YH-utbildningen "Produktionsledare för Spelfilm och TV-drama" hos Frans Schartaus Handelsinstitut i Stockholm. Charlottes har utvecklat och drivit Filmarbetarutbildningen i Trollhättan sedan starten 2005. Målet med utbildningen var att bygga en regional yrkeskår av specialiserade filmarbetare som mötte internationella samproduktioners krav i olika yrkesroller. Efter 10 år som filmarbetare i amerikanska Film & TV-branschen, hade Charlotte erfarenheten och kontaktnätet. Charlotte initierade tidigt ett samarbete med UK baserade kompetensorganet Creative Skillset (numera Screenskills). De var öppna för utbyten och stötta så att svenska team på sikt kan möta brittiska kompetenskrav.

Rekommendationerna i denna rapport bygger i hög grad på rapportförfattarens samlade kunskap och erfarenheter i ett mångårigt kompetenstrategiskt arbete:

2005 - Fick uppdraget av Film i Väst att ta fram utbildning för FAD, B-foto, El-ass och Kostymör.

2006 - Hittade brittiska yrkeskvalifikationer, använde dem för att kvalitetssäkra utbildningens nivå.

2008 - Kompletterade med amerikanska yrkeskrav från IATSEs lokalavdelningar.

2009 - Översatte och anpassade till svenska förhållanden, ordnade feedback från yrkesetablerade.

2010 - Introducerade checklistor för handledning vid praktik. En för varje avdelning.

2011 - Utformade examinationskrav för de tio yrken som ingick i Filmarbetarutbildningen.

2013 - Sökte EU-medel för kunskapsutbyte mellan brittiska och svenska filmbranschen.

2015 - Besökte brittiska kompetensorganet Creative Skillset. Skrev en rapport om hur de kopplat produktionsincitament till att finansiera sin kompetensutveckling. [Rapporten finns här.](#)

2016 – Arrangerade workshop med Creative Skillset "[Building the backbone of the filmindustry](#)" och bjöd in svenska Film & TV-branschen till "[Let's talk about skills](#)" där deras förslag och önskemål dokumenterades i [minnesanteckningar](#).

2017 - Fick en [avsiktsförklaring](#) från Creative Skillset om att vägleda i bildandet av ett framtida svenskt kompetensorgan.

2017 - Presenterade "[Svensk filmbranschens arbete med kvalifikationer](#)" i den nationella konferensen "[Kvalifikationer som kompetensvaluta](#)".

2017 - Uppmanades av Myndigheten för Yrkehögskolan att samla svensk filmbransch och arbeta strategiskt med branschens framtida kompetensförsörjning. Se [MYHs remissvar](#) till [Fler filminspelningar till Sverige](#)

2018 – Samlade 10 produktionsbolag hos Film Capital Stockholm. Definierade strategiskt viktiga kvalifikationer för yrkesrollerna Produktionsledare, FAD och Platschef.

2019 – Författade [utbildningen "Produktionsledare för Spelfilm och Tv-drama"](#) att motsvara branschens krav för ovan nämnda yrkesrolle

2019 – Höll [dragning](#) hos Film & TV-Producenterna om strategisk kompetensförsörjning.

2019 - Författade förstudie om upprättande av ett nationellt kompetensförsörjningsorgan på uppdrag av Film&TV-Producenterna, [med stöd av Svenska Filminstitutet](#).

3. Om rapporten

Film&TV-producenterna är den svenska branschorganisationen för produktionsbolag inom film, tv och reklamfilm. Den 12 februari 2019 kallade Film & TV-Producenterna till ett möte om kompetensförsörjning inom Film och TV. Teaterförbundet för Scen och Film, Film Capital Stockholm, Film i Skåne, Filmpool Nord, Film i Väst medverkade tillsammans med Filminstitutet, Oberoende filmares förbund, SVT, Bonnier Broadcasting och Sveriges Filmuthyrareförening. Deltog på mötet gjorde även Arbetsförmedlingen Kultur.

Samtliga närvarande delade på mötet en ambition om att försöka bilda ett gemensamt organ för Film och TV-branschens kompetensförsörjning. Film & TV-producenterna gav efter mötet Charlotte Gimfalk i uppdrag att ta fram en förstudie med syfte att utreda förutsättningarna för bildande av ett nationellt kompetensförsörjningsorgan/yrkesnämnd för Film & TV-branschen. Innehållet ska baseras på författarens kunskap och rekommendationer, med lärdomar från närliggande sektorer och ta hänsyn till Film & TV-branschens förutsättningar och önskemål.

Ambitionen med att initiera en yrkesnämnd är att säkra branschens tillgång till rätt kompetens på kort och lång sikt, bland annat genom att utforma kompetenskrav och verka för att tillgången till rätt utbildningar och kompetensutveckling säkerställs.

Innehållet beskriver strategiskt viktiga insatser, hellre än att analysera branschens nuläge och behov. Det förutsätter att läsaren är någorlunda insatt i branschens utbildningsvägar, branschens rekryteringsstruktur, omsättningen på personal och att tillgång till kompetens viktas tungt när producenter väljer vilket land eller stad de ska förlägga sin inspelning i.

En återträff planeras för att diskutera förslaget och fatta beslut om nästa steg. Det rekommenderas att deltagare då även presenterar hur förslaget mottagits i den egna verksamheten och vilka förutsättningar som finns att bidra till aktiviteter som beskrivs i konceptet.

Tips! Läs gärna digitalt, så kan du ta del av länkar som är inbäddade i texten

4. Kort nulägesbeskrivning

Svensk Film och TV står inför utmaningar att kunna växa och utvecklas i en allt mer komplex och konkurrensutsatt produktionsmiljö. Kraven på en hållbar produktionsmiljö och internationell anpassning ökar, samtidigt som produktionstakten intensifieras. Ett strategiskt kompetensorgan kan bidra till att stärka branschens konkurrensmöjligheter i ett europeiskt perspektiv, genom att verka för att säkra framtida tillgång till kompetens.

Tillgång till kompetens är en faktor som viktas tungt när producenter väljer i vilken stad eller vilket land de ska förlägga en produktion. God tillgång till kvalificerade assistenter bidrar till bättre arbetsmiljö. Det skapar möjlighet till avlastning som ökar förutsättningarna att behålla befintlig yrkeskompetens, attrahera nästa generation och skapa intressen från närliggande branscher. Med god tillgång på kvalitetssäkrad kompetens kan branschen ta vara på fler arbetstillfällen. På så vis är investeringar i och arbete med strategisk kompetensförsörjning centralt för branschens tillväxt.

Vi vet att [bristen på filmarbetare beror på ökad produktion](#) med längre anställningar, men också på att personalomsättning sker i snabbare takt. Inspe­lingar förläggs utomlands dels för att sänka personalkostnaderna, men också för att det faktiskt inte finns tillräckligt med kvalificerad personal att

få tag på här. I Stockholm är erfarna a-funktioner inom film och drama bokade ett år framåt och måste ofta kontrakteras innan produktionen ens är färdigfinansierad. Produktionsledare behöver ett systematiskt tillflöde av kvalitetssäkrad arbetskraft. A-funktioner behöver avlastning och tillgång till kvalificerade assistenter. Personal rekryteras allt oftare från grannländer, vilket är problematiskt ur ett kostnads- och hållbarhetsperspektiv. Seniorer lämnar branschen allt tidigare. Juniorer ”ramlar upp för karriärstrappan” innan de är redo. Allt mer tid läggs på nyrekrytering och att hitta folk. Här blir branschens dolda ingångar ett problem.

5. Åtgärder

5.1. Lys upp branschens dolda ingångar

Film och TV-teamets yrkestitlar i film- och dramaproduktioner har på ett genialiskt sätt alltid synliggjorts genom eftertexterna. I dag är det få personer utanför branschen som känner till innebörden av branschens teamfunktioner och hur olika karriärvägar kan se ut. Yrkesroller behöver tydliggöras och kvalifikationer fastställas.

Branschen behöver göras mer tillgänglig. Alla som vill in, ska kunna hitta fram. Ingångarna behöver lysas upp och karriärvägarna tydliggöras, speciellt för studievägledare och yrkescoacher.

5.2. Överbrygga glappet mellan utbildning och arbetsliv

Det finns [ett glapp mellan utbildning och yrkesliv som behöver överbryggas](#). Flera utbildningar efterfrågar strukturerade kontaktytor till arbetslivet. Framförallt folkhögskolorna söker aktivt efter tätare samverkan med arbetslivet. Elever behöver bygga sina nätverk bland de frilansare som är mest verksamma och eftertraktade av de stora produktionsbolagen. En yrkesnämnd kan ge anordnarna kontaktytor i branschen och förmedla kvalitetssäkrade praktikplatser. Om yrkesnämnden skapar en struktur för lärlingsanställningar får utexaminerade också värdefulla strategier för etablering. På så vis kan branschen minska ett stort glapp mellan utbildning och bransch, där onödigt många faller bort.

5.3. Räta ut krokiga karriärvägar

Frilansares kompetens värderas idag efter personens förmåga att generera uppdrag. När arbetslivet börjar strukturera sina utbildningsvägar, tydliggörs också branschens yrkesroller. Karriärstrappor skapas naturligt när det finns möjlighet för etablerade filmarbetare att validera sitt kunnande och när certifieringar börjar efterfrågas. På så vis skulle en yrkesnämnd också kunna bidra till att räta ut filmarbetarnas krokiga och informella rekryteringsvägar.

5.3.1. Formalisera branschens rekryteringsstrukturer

Utifrån sett, uppfattas branschens rekryteringsstruktur ofta som obefintlig. Det gör att karriärstrappan tolkas som kort. Film & TV-branschen riskerar därför att stämplas som ett riskfyllt yrkesval. Frilansare kan ibland uppfattas rekrytera från sina personliga nätverk eller genom annonser i stängda Facebookgrupper. Att uppdrag inte kanaliseras genom en central kanal försvårar både matchning och rekrytering. På längre sikt påverkar det även förutsättningarna att få beviljade medel för nya utbildningar, eftersom efterfrågan på kompetens inte blir synlig.

5.3.2. Marknadsför branschen som karriärsektor

I dag bär frilansarna indirekt ansvaret att marknadsföra branschen och sina yrkesroller när de värvar medarbetare. Här kan en yrkesnämnd göra stor skillnad genom att strukturerat sprida branschkunskap till skolväsendet och andra branscher samt förse myndigheter med underlag och information.

5.3.3. Förse myndigheter med statistik

Branschen behöver en officiell organisation som för dess talan angående förväntat rekryteringsbehov och framtida efterfrågan på kompetens. Ett exempel är att förse Arbetsförmedlingen med underlag så att deras prognoser inte varnar för hård konkurrens och få arbetstillfällen. Kanske kan sådana aktiviteter samordnas med Filminstitutets avdelning Analys och statistik?

5.3.4. Etablera Film & TV som en permanent YH-utbildningssektor

Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH) har uppmanat svensk filmbransch att tala med en samlad röst och strategiskt arbeta med kompetensförsörjning. Så här skrev MYH till Film & TV-branschen i april 2018: [Remissvaret i sin helhet finns här](#).

Nedan är ett utdrag;

"Gör en behovsanalys gällande grundläggande filmutbildningar, kompetensförsörjning i Sverige Om en sådan utredning ska göras behöver denna specificera strategiskt viktiga kvalifikationer, kvalifikationsnivåer och vilka delar av utbildningssystemet som kan tänkas förse branschen med kompetens.

MYH rekommenderar också att beskrivningar av kvalifikationer och kvalifikationsnivåer utgår från och även formellt inplaceras i Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF) som även refereras till European Qualification Framework. Kompetensen blir därmed kvalitetssäkrad, transparent, överförbar och konkurrenskraftig på den internationella arenan och i förhållande till närliggande branscher. Karriärvägar kan därmed också förtydligas vilket kan öka förutsättningarna för att behålla viktig kompetens inom branschen.

6. Inspiration och förebilder

6.1. Goda exempel - Film och TV-branschen

I idéarbetet om en yrkesnämnd har [Screenskills](#) varit en förebild på många sätt. Deras [nationella yrkesstandarder](#) har fungerat som recept för olika kunskapskrav i Yh-utbildningar där de användes för att kvalitetssäkra praktikperioder, i form av checklistor för handledare och student att "bocka av" vilken kunskap som skulle överföras.

Det finns fler delar i Screenskills organisation som inspirerat; De samverkar med utbildningsanordnare för att ta fram spetskurser för seniorer. De kvalitetsmärker grundutbildningar genom ["The Tick"](#). De förmedlar praktikplatser genom ["Trainee finder"](#). De erbjuder bidrag till bolag för handledning och stöd till filmarbetare för utbildning genom [Indie Training Fund](#) och [industry bursaries](#). En hel rapport skulle kunna utformas bara om Screenskills, men som introduktion erbjudas här [Screenskills websida för "training and education"](#) samt ytterligare några länkar nedan in till deras omfattande organisation;

- a. **Careers information:** offering crucial information on the jobs in screen and pathways to them.
- b. **Apprenticeships:** creating new apprenticeship standards to answer skills needs.
- c. **Skills forecasting:** gathering robust evidence to inform skills investment.
- d. **Mentoring:** a standardised mentoring programme for talent at all levels
- e. **Excellence clusters:** targeted skills development across nations and regions.
- f. **Quality marking:** industry approval - the Tick - for higher and further education and short courses.
- g. **Bursaries:** support for those who need help with fees, transport, living or childcare costs.
- h. **Training:** world-class professional development courses.

6.2. Goda exempel - Andra branscher

Flera svenska yrkesnämnder har också fungerat som inspiration. Svenska resebyrå- och arrangörsföreningen SRF samt Byggindustrins- och Frisörernas Yrkesnämnder BYN och FYN. Dessa branscher har utarbetat olika lönsamhetsmodeller runt sina yrkesnämnder som bidrar till ekonomisk bärighet utan att belasta de branscherna som står för ägarskapet.

6.2.1. Resebranschen- Certifiering ger licensintäkter

[SRF](#) har skapat ett varumärke av sin certifiering "[TRAC](#)". Yrkesnämnden godkänner de [utbildningsanordnare/skolor](#) som får använda varumärket och beslutar hur många TRAC konsulter som ska utbildas baserat på branschens efterfrågan. Utbildningarna betalar sedan en terminsavgift baserat på antal studieplatser till Travel Academy AB som är ett dotterbolag till yrkesnämnden.

6.2.2. Byggbranschen - Lärlingsanställningar skapar tydliga ingångar

BYN - Byggbranschen är på många vis lik Film & TV-branschens yrkesstruktur. De har tagit fram baskrav för arbete i byggbranschen som ger grundcertifiering och behörighet att anställas som lärling för att arbeta ihop ett visst antal timmar innan de kan pröva för sitt yrkesbevis.

Att diskutera: Förmedling av lärlingsanställningar skulle ge yrkesnämnden en intäkt som kan genereras relativt snabbt. Det vi behöver diskutera och undersöka vidare är om det innebär att vi rent administrativt måste hyra ut lärlingarna, liknande ett bemanningsföretag. Det bästa vore givetvis om vi kan utforma en slags förmedlingsavgift som baseras på en liten andel av lärlingens lön.

7. Film & TV-branschens Yrkesnämnd

En yrkesnämnd bör omfatta Film- och TV-branschens alla delar; Film, TV och reklamfilm. Uppdraget bör vara nationellt och flexibelt för att optimera samverkan på regional, lokal och internationell nivå samt med närliggande branscher. Den tänkta organisationen bör styras och ägas av branschen och har ekonomisk bärighet genom offentliga medel och intäkter från branschen.

*Kvalifikation*er som *kompetensvaluta* är ett koncept där återväxten finansieras genom att arbetslivet tydliggör krav på kunnande i olika nivåer. Branschen driver certifieringar och yrkesbevis som varumärken. Befintliga utbildningar blir leverantörer som bidrar med olika delar i en helhetsstruktur.

7.1. Yrkesnämndens uppdrag

Yrkesnämnden bör säkerställa god tillgång till kompetens genom att öka tillströmning av ny arbetskraft, minska omsättningen och kvalitetssäkra kunnandet hos befintlig yrkeskår. Yrkesnämnden bör också bidra till att höja Film & TV-branschens yrkesstatus och etablera branschen som en karriärssektor med stora möjligheter. Uppdelat i sektioner innebär det att yrkesnämnden ska verka för att:

- a. **Behålla befintligt yrkeskunnande** genom att överse utbudet av kompetenshöjande kurser och att de matchar behovet hos befintlig yrkeskår.

- b. Attrahera framtida kompetens** genom att sprida kunskap om Film & TV-branschen och dess olika yrkesroller. Samverka med utbildningsanordnare, definiera och på sikt certifiera nödvändiga baskunskaper för arbete i branschen. Etablera grundutbildningar som möter branschens efterfrågan. Tillgängliggöra branschen och bredda rekryteringsbasen genom organiserade lärlingsanställningar. Tydliggöra karriärvägar och skapa värde-trappor med yrkesbevis och certifieringar.
- c. Kartlägga branschen** - Utveckla ett nationellt branschregister som tydliggör befintligt utbud av kompetens. Även synliggöra arbetstillfällen och efterfrågan på olika yrkesroller. Kartläggning bidrar till smidigare rekrytering och bättre matchning på arbetsmarknaden.
- d. Lyfta fram Film & TV-branschen** som en attraktiv arbetsmarknad. Samverka med närliggande branscher för att belysa den stora bredden på hantverks- tekniska- och administrativa tjänster i sektorn.

7.2. Yrkesnämndens funktion - förändringsarbete som syftar till att...

- a. Driva** kompetensförsörjningsfrågor både inåt mot branschen och utåt i olika strukturer.
- b. Kartlägga** och synliggöra brist på personal och kommunicera förväntat kompetensbehov.
- c. Definiera** strategiskt viktiga kvalifikationer. Verka för att utbildningar mot dessa etableras.
- d. Möjliggöra** validering av befintlig kompetens, skapa kursmoduler för att komplettera.
- e. Lansera** certifieringar och yrkesbevis som varumärke. På sikt förankra som rekryteringskrav.
- f. Synliggöra** branschens utbildningar, tydliggöra yrkesroller, rätta ut och förlänga karriärvägar.
- g. Etablera** värdeskapande strukturer kopplade till all utbildning och kompetensutveckling.

7.3. Yrkesnämndens värdegrund - kvalitetsarbete som består i att...

- a. Erbjud** något för alla oavsett var man är i landet eller karriären.
- b. Delta** i branschens mångfalds- och jämställdhetsarbete. Göra branschen tillgänglig för alla samhällsgrupper och värna om filmarbetares lika värde, goda hälsa och trygghet i sitt arbete.
- c. Stötta** initiativ och samverka för att förbättra arbetsmiljön i Film & TV-produktion och förespråka hållbarhet i alla led.
- d. Lära** från andra branscher och länder i syfte att öka värdet av Film & TV-branschens arbetsmarknad.

7.4. Yrkesnämndens resultat - redovisas genom att...

- a. Specificera** strategiskt viktiga kvalifikationer, kvalifikationsnivåer och vilka delar av utbildningssystemet som bäst förser branschen med kompetens.
- b. Verka** för att etablerade utbildningar utbildar mot de kvalifikationer som efterfrågas.

- c. **Skapa** god tillgång till efterfrågad kompetens både nationellt och regionalt.
- d. **Säkerställa** att kompetensen är kvalitetssäkrad, transparent, överförbar och konkurrenskraftig på en internationell arena och i förhållande till närliggande branscher.
- e. **Öka** förutsättningarna för att behålla viktig kompetens genom att förtydliga karriärvägar.
- f. **Breda** rekryteringsbasen genom att synliggöra karriärmöjligheter i Film & TV-branschen.

8. Förutsättningar

8.1. Branschen agerar kompetensbeställare

Det koncept som föreslås i rapporten, förutsätter att yrkesnämnden är branschägd och styrs av arbetslivets efterfrågan. Genom att fastställa kvalifikationer och verka för att matchande utbildningar etableras, agerar arbetslivet beställare av kompetens. Kvalifikationer blir en slags kompetensvaluta och skapar en värdestruktur som gynnar både utbildare, yrkesutövare och arbetsgivare.

För att utveckla värdeskapande modeller och hållbar utveckling i branschen krävs att yrkesnämnden fastställer kvalifikationer för yrkesroller inom Film & TV samt säkerställer att de matchar internationellt och registrerar i etablerade ramverk. Valideringsmetoder behöver sedan tas fram och kopplas till olika incitament som gör det lönsamt för produktioner att anställa certifierad personal.

8.2. Arbetet med kvalifikationer är kärnan

Yrkesnämndens struktur behöver byggas runt kvalifikationerna. Det är då värden skapas. Kvalifikationer är, enkelt uttryckt, en branschöverenskommelse om vilken kunskap, färdighet och kompetens som krävs för en specifik yrkesroll. Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) ansvarar för att registrera olika branschers kvalifikationer och placera in dem internationellt i European Qualification Framework. I Sverige heter ramverket [SeQF](#).

8.2.1. Internationell registrering

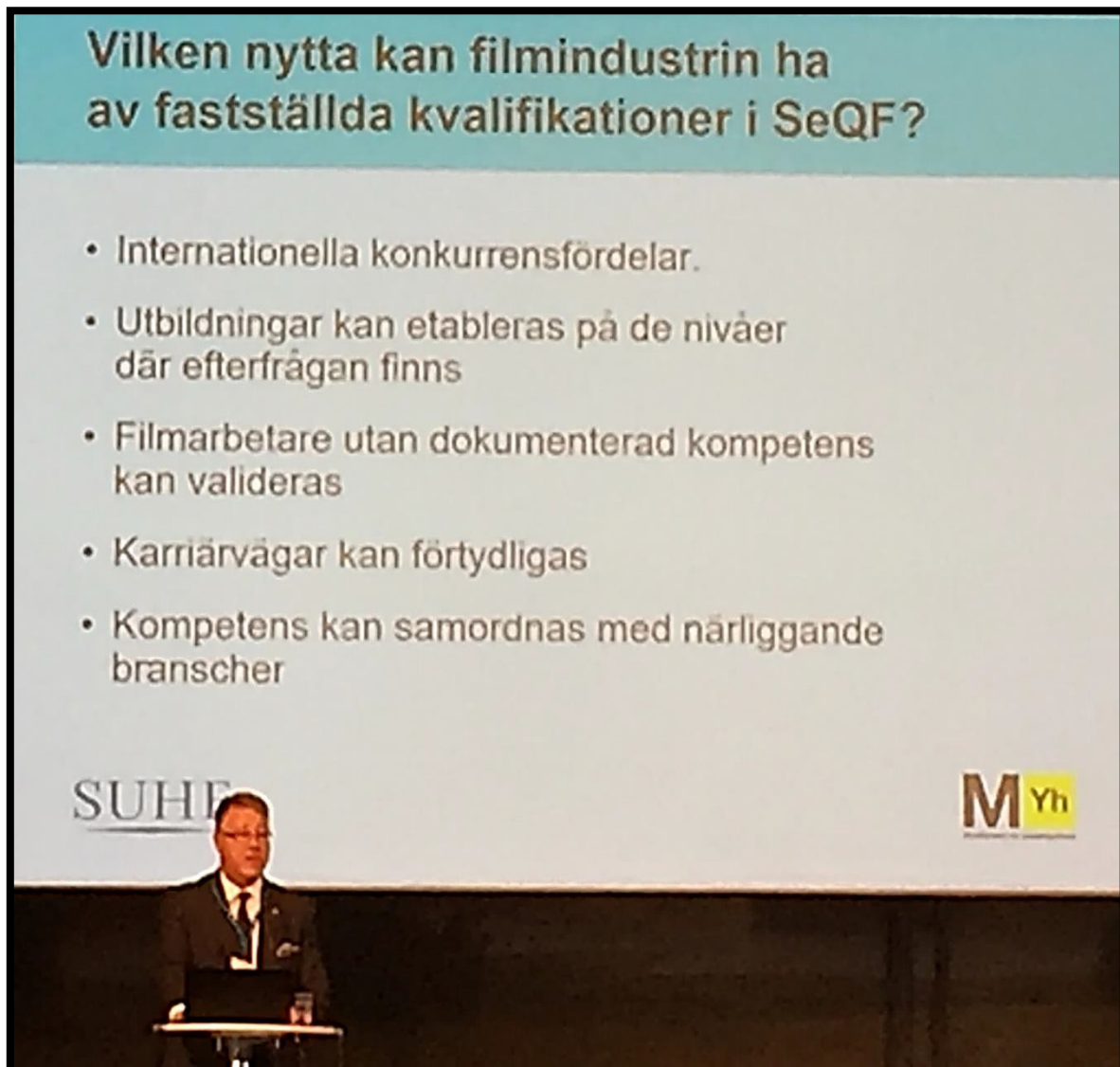
Kerstin Littke är Nationell samordnare av SeQF på Myndigheten för Yrkeshögskolan, som är Sveriges representant i European Qualification Framework där 34 länder samverkar om kvalifikationer i olika branscher. Med internationellt samordnade kvalifikationer ökar både rörlighet och konkurrenskraft.

Kerstin har varit ett värdefullt bollplank i tankearbetet kring en Yrkesnämnd för Film & TV-branschen. Hon är uppdaterad och står redo att träda in och lotsa oss igenom processen. I artikeln ["Kvalifikationer inplacerade i SeQF, vad händer sen"](#) konstaterar Kerstin Littke att intresset för kvalifikationer nu ökar i olika branscher. *-Än så länge finns inga kvalifikationer för Film & TV-branschen registrerade inom EQF, menar Kerstin Littke, så Sverige blir först ut på planen."*

8.2.2. Filmbranschens nytta av att registrera kvalifikationer i SeQF

Redan 2017 lyfte MYH fram Film & TV-branschen som en tillväxtsektor där kvalifikationer kan skapa stora värden. Fotot är taget på MYHs nationella konferens. I sitt inledningstal till hela det svenska

näringslivet tar MYHs VD Christer Bergqvist Film &TV-branschen som exempel. Här talar han direkt till Sveriges Film & TV-bolag om nyttan av att fastställa kvalifikationer i SeQF.



Vilken nytta kan filmindustrin ha av fastställda kvalifikationer i SeQF?

- Internationella konkurrensfördelar.
- Utbildningar kan etableras på de nivåer där efterfrågan finns
- Filmarbetare utan dokumenterad kompetens kan valideras
- Karriärvägar kan förtydligas
- Kompetens kan samordnas med närliggande branscher

SUHF

MYH

9. Strategiska milstolpar

Kärnan i det förslag som presenteras nu utgörs av arbetet med kvalifikationer. Utifrån fastställda kvalifikationer vidareutvecklas kärnverksamheten till att skapa en utbildningsstruktur som förespråkas och ägs av branschen.

För att gynna både folkhögskolor och Yh-anordnare föreslås att branschen rekommenderar en utbildningsväg som består av två delar: En grundutbildning och en yrkesutbildning.

En struktur för lärlingsanställningar behöver också skapas. Dels för att överbrygga glappet efter examen, dels för att bredda branschens rekryteringsbas och göra branschen mer tillgänglig för fler grupper och skapa ingångar som är mer attraktiva än dagens praktikplatser.

- ✓ Grundutbildningen ger branschcertifiering.
- ✓ Yrkesutbildningen leder till yrkesbevis.
- ✓ Yrkesbevis kan man också få genom validering och lärlingsanställningar.

Här sammanfattas helt kort *vad* som ska göras. Under nästa rubrik "*Handlingsplan*" redovisas *när och hur* – och ytterligare lite mer om *varför* följande steg ses som strategiskt viktiga milstolpar.

9.1. Baskvalifikation

Yrkesnämnden fastställer en baskvalifikation inom SeQF. Det är branschens krav på baskunskaper (för att vara anställningsbar) i storskalig TV-, drama-, och reklamfilmsproduktion.

9.2. Branschcertifiering

En certifiering som motsvarar baskvalifikationen. Etablerade yrkesverksamma registreras automatiskt. Likaså utexaminerade från grundutbildningar. Alla som kan intyga minst 500h arbetslivserfarenhet på fullskalig produktion kan certifieras. Långsiktigt verkar yrkesnämnden för att branschcertifieringen efterfrågas vid rekrytering av extrapersonal och ingångspositioner.

9.3. Kvalitetssäkring av grundutbildningar

Yrkesnämnden samverkar med befintliga utbildningar (främst på folkhögskolenivå) för att skapa kursinnehåll som motsvarar en baskvalifikation. Yrkesnämnden synliggör också lämpliga praktikplatser för dessa utbildningar.

9.4. Yrkeskvalifikationer

Yrkesnämnden fastställer även kvalifikationer för olika yrkesroller inom Film & TV. På sikt följer också ett uppdateringsarbete för samtliga kvalifikationer.

9.5. Yrkesbevis med valideringsmodell

Alla yrkesbevis har en motsvarande kvalifikation som branschen tagit fram. Etablerade filmarbetare med 5000h arbetserfarenhet i sin teamfunktion får sitt yrkesbevis direkt. Yrkesbevis skulle även kunna underlätta tillämpningen av kollektivavtalet mellan Almega och Teaterförbundet och Scen och Film avseende olika yrkesroller.

9.6. Kvalitetssäkring av yrkesutbildningar

I samverkan med Film & TV-skolor verkar nämnden också för att etablera yrkesutbildningar som motsvarar branschens olika kvalifikationer. Yrkesutbildningen kan vara en påbyggnadskurs på

grundutbildningen och bestå utslutande av praktisk tillämpning med studieupplägg på distans. Yrkesnämnden stöttar anordnarna med att rekommendera föreläsare, föreslå lärlingsplatser och kvalitetssäkra handledare. Studenter som uppnått 5000 godkända timmar får yrkesbevis vid sin examen. Saknas timmar fortsätter personen i lärlingsprogrammet.

9.7. Lärlingsprogrammet

Vägen till yrkesbeviset behöver inte gå genom en yrkesutbildning. Alla med branschcertifiering kan söka lärlingstjänster som Yrkesnämnden lägger ut. Lärlingen får sitt yrkesbevis när Yrkesnämnden registrerat 5000h som godkänts (validerats) av resp. handledare.

Ett avtal behöver upprättas med arbetsgivare om att rapportera lärlingens timmar, erbjuda handledning som matchar fastställd kvalifikation och betala förmedlingsavgiften till yrkesnämnden.

9.8. Värdeskapande varumärke

Yrkesnämnden behöver bygga strukturer som ger både branschcertifieringen och yrkesbevisen reellt värde för produktionerna, bolagen och filmarbetarna. Genom samverkan med olika branschaktörer tex försäkringsbolagen, kan incitament skapas som gör att bolagen börjar ställa krav på yrkesbevis och certifiering, för att det är lönsamt för produktionen.

9.9. Spetskurser för seniorer

Yrkesnämnden ska inte arrangera egen kursverksamhet. Den ska skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling genom att agera beställare och verka för att matchande utbildningar etableras. (Läs mer om samverkan med Kulturakademin på sid. 25) På sikt rekommenderas att yrkesnämnden genom olika mobilitetsutbyten, kan erbjuda medel för internationella utbyten, skuggning och yrkesrelaterade certifieringar.

9.10. Samverkan, en prioritet

Det är nödvändigt att yrkesnämnden prioriterar samverkan i olika led och former. Dels för att skapa finansiering av olika aktiviteter, dels för att synliggöra Film & TV-branschen som en tillväxtsektor där det finns attraktiva yrkesmöjligheter.

10. Organisation

10.1. Arbetsstrukturer

Yrkesnämnden ska vara branschstyrd och dess styrgrupp bör representera både Film, TV och reklamfilmens områden. För att tillgodose geografiska behov och regionpolitiska perspektiv, bör arbetsstrukturer utarbetas i samarbete med Film & TV-branschens centrala aktörer, parterna på arbetsmarknaden, regionala filmproduktionscentra, kompetensplattformar. Rekommendationerna är att strukturera organisationen så att den kan verka kulturpolitiskt från ett nationellt perspektiv, och samtidigt konkret kunna arbeta för tillväxt ur ett näringslivsperspektiv.

Att diskutera: Hur struktureras organisationen lämpligast ur ett juridiskt perspektiv för att tillåta maximal flexibilitet ur ett verksamhets- och finansieringsperspektiv?

Det kan finnas fördelar med att skapa en separat vinstdrivande enhet till yrkesnämnden, som genom uppdrag eller ägandestrukturer kan bidra med ett branschnära tillväxtperspektiv.

10.2. Ägandeskap

Yrkesnämnden ska vara ett stöd för Film & TV-branschen. Framför allt för produktionsbolagen- så de själva kan fastställa vilka de faktiska kompetensbehoven är och vilka utvecklingsinsatser som bör prioriteras. Ägarskapet bör formas så att det maximerar organisationens möjlighet till både verkan och finansiering inom både näringsliv och det offentliga. Ett delägarskap mellan privata bolag och organisationer från arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan, samt offentliga aktörer på både nationell och regional nivå, skulle vara fördelaktigt.

En branschägd organisation med integrerade intäktsflöden har större möjligheter att nå ekonomisk bärighet än en modell som finansieras av offentliga medel.

När bolagens egna rekryteringsbehov av extrapersonal och lärlingsanställningar skapar intäkter skapas en win-win modell. Om framtida produktionsavgifter från deras produktioner dessutom kan bidra till finansiering av verksamheten växer förutsättningarna för varaktighet, synergieffekter och ekonomisk bärighet.

11. Handlingsplan

I detta avsnitt rekommenderas när, hur och i vilken ordning olika moment bör genomföras för att nå strategiskt viktiga milstolpar. Handlingsplanen är översiktlig. Det finns fler alternativ till en del av momenten som yrkesnämnden kan ta ställning till under resans gång. Vissa delmoment har uteslutits för att rapporten lättare ska kunna fylla sitt syfte; att utgöra ett tydligt beslutsunderlag som arbetsgruppen kan diskutera när beslut fattas om att skriva till handling.

11.1. År 2019

1. AUG - Bolagsregistrera verksamheten och säkra webbdomän

2. SEPT - Säkra startmedel från ESF-rådet. – Läs mer på s. 29

Om ett beslut fattas snabbt och resurser tillgängliggörs direkt, finns [ett regionalt utvecklingsstöd för strategiskt kompetensförsörjning på upp till 5 miljoner SEK från ESF-rådet](#). En första kontakt har tagits med Ellinor Gullberg, handläggare på ESF-rådet. Hon bekräftar att syftet som beskrivs i denna rapport motsvarar kriterierna för stödet. Chanserna att beviljas detta medel tolkas därför som höga. Förra året inkom endast en ansökan till detta stöd. Den avslogs eftersom projektägaren var en privataktör.

- 28 augusti håller ESF ett första arbetsmöte för de som vill söka stödet.
- 4 september hålls ett handledningsmöte i skrivprocessen.
- 3 oktober kl. 16.00 ska ansökan ska vara inlämnad.

3. OKT - Ev. söka Erasmus +, Strategiskt partnerskap – Läs mer på s. 19

4. NOV - Förbereda extern kommunikation; texter, grafisk profil, bildmaterial

5. DEC - Ansöka om att ingå i BOSS 2. – Läs mer på sid. 25

MYH kommer att erbjuda en andra fas av det [framgångsrika projektet BOSS där olika branscher får stöd och vägledning i att ta fram kompetenskrav och registrera kvalifikationer inom SeQF](#). En första kontakt har initierats med projektansvarig Pär Sellberg, men vi behöver ansöka om att få ingå i projektet. En rekommendation är att snarast möjligt bjuda in Kerstin Littke, samordnare för den svenska delen av ramverket för kvalifikationer. Hon står redo att lotsa och vägleda oss i genomförandet och ge tips på finansieringskällor för valideringsarbete.

11.2. År 2020

6. JAN – Besked lämnas om medel beviljats från ESF-rådet. Om ja, startar projektet officiellt.

7. FEB - Skapa websida och etablera kanaler i sociala medier.

8. APR - Registrera baskvalifikation

Denna första del kan startas så snart en utvecklingspeng finns på plats och som sagt, [Myndigheten för Yrkehögskolan ger stöd till branscher i arbetet med att utveckla kvalifikationer](#). För att kvalificera för anställning vid en storskalig dramaproduktion krävs ju vissa baskunskaper. Dessa behöver vi formulera. Fokus på säkerhet, hållbarhet, arbetsmiljö och branschkännedom.

En baskvalifikation bör innehålla:

- a. Storskaliga produktioners arbetsrutiner och ansvarsområden.
- b. Lagstiftning kring arbetsmiljö, säkerhet och diskriminering och upphovsrätt.
- c. Hållbarhetsperspektiv i Film & TV-produktion

- d. Entreprenörskap och etableringsstrategier för filmarbetare
- e. Branschens strukturer, aktörer, arbetsformer och rekryteringsvägar.
- f. Certifieringar som alla behöver, tex. Första hjälpen/HLR och Fallskydd.

9. APR - Samverka med utbildningar – Läs mer på s. 24

Parallellt med att registrera kvalifikationer etableras utbildningar som motsvarar dessa.

Yrkesnämnden ska godkänna (och kvalitetsmärka) de skolor som vill driva branschens utbildning. Om baskvalifikationen placeras på SeQF nivå 5, kan både Folkhögskolor och Yh-anordnare ansöka om medel hos MYH för att driva branschrekommenderade utbildningar. Det viktiga är att utbildningens läranderesultat ligger på en eftergymnasial nivå. När utbildningar startats betalar anordnare en terminsavgift för varje student till yrkesnämnden - en slags franchisingmodell.

Denna del kan brytas ned i följande steg:

- a. Baskunskaper registreras som en kvalifikation inom ramverket SeQF
- b. Yrkesnämnden etablerar en Branschcertifiering
- c. Licensen marknadsförs både till bolag och till utbildningar.
- d. Anordnare tar fram förslag på grundutbildning som motsvarar kvalifikationen.
- e. Yrkesnämnden granskar om förslaget motsvarar branschcertifiering.
- f. Anordnaren ges tillstånd att använda branschens varumärke.
- g. Utbildningen ordnar egen finansiering, tex genom medel från MYH.
- h. När utbildningen väl drar igång betalar anordnaren en licensavgift till Yrkesnämnden varje termin baserad på antal studieplatser.
- i. För licensavgiften får anordnaren hjälp med att förmedla praktikplatser och ev. tips på etablerade yrkesverksamma som gästföreläsare.

Värt att veta: Skurup och Fridhems folkhögskola har under våren 2019 sökt vägledning i att kvalitetssäkra innehåll och nivå i deras nya grundläggande filmarbetarutbildning, med målsättningen att den i framtiden ska matcha en eventuell baskvalifikation. Även Katrinebergs Fhsk har medverkat vid dessa arbetsmöten.

Ytterligare information om utbudet av befintliga filmutbildningar

LÄNK: [Diagram över fördelningen av filmutbildningar i olika nivåer. \(MYH 2017\)](#)

LÄNK: [Lista över befintligt utbud av filmutbildningar. \(MYH 2017\)](#)

10. APR - Lansera Branschcertifiering

Ett naturligt andra steg är att lansera en branschcertifiering som är kopplad till baskvalifikationen. Själva certifieringen behöver ett namn. Det förenklar att sälja den som branschens kvalitetsstämpel. Det är bra om namnet syns i utbildningstitlar och lätt kan bli ett begrepp vid anställning av extrapersonal och i ingångspositioner. (Jämför TRAC diplomerad resekonst)

11. MAJ – Lansera Film & TV-branschens yrkesregister

En bred kampanj som koordineras med flera branschaktörer* för hjälp med vidarespridning. Information om yrkesnämndens verksamhet och ett upprop till etablerade att registrera sig ett nationellt branschregister. (där medverkande bolag på sikt kan annonsera sina kommande

produktioner) *te.x. Teaterförbundet för scen och film, Unionen, Filminstitutet, Regionala produktionscentra, Kulturakademin, SVT samt andra medverkande TV-kanaler och produktionsbolag.

12. JUN - Valideringsmetod / verktyg

Ta fram rutiner för registrering, bedömning och validering av kompetens vid certifiering.

Att diskutera: Det finns befintliga kunskapslistor för yrkesrollerna: Produktionsledare, Produktionskoordinator, FAD, SAD, TAD, Platschef, Scripta, Postproduktionskoordinator, B-foto, C-foto, El-ass, Ljudtekniker, DIT, Attributör, Rekvisitör, Kostymör, Maskör.
Kan dessa fungera som underlag?

13. AUG - Registrera kvalifikationer för olika Yrkesroller

Yrkesnämnden fortsätter arbetet med att registrera fler kvalifikationer inom SeQF, gärna med facklig samverkan. Det kan göras inom ramen för ESF projektet BOSS 2 som ger möjlighet till stöd och vägledning av Myndigheten för Yrkehögskolan och Svenska Ramverket för Kvalifikationer. (SeQF)

14. SEP - Fastställa villkor och rutiner för praktikplatser

Etablera nätverk med samtliga produktionsbolag och frilansande produktionsledare. Fastställa nationella villkor för praktik- och lärlingsplatser.

15. OKT - Förmedla praktikplatser till elever i grundutbildning

Grundutbildningen består av 10-12v arbetsplatsförlagt lärande. För att kvalitetssäkra den praktiska tillämpningen behöver eleverna tillträde till fullskaliga produktioner. Här samlar eleven på sig de första 500 timmarna för sitt yrkesbevis vilket också är det som krävs för att vara behörig att söka vidare till en yrkesutbildning.

11.3. År 2021

16. JAN - Börja förmedla lärlingsanställningar

Rekommendationerna är att strukturera så att yrkesutbildningarna innebär att man kan gå som lärling och få lön - *samtidigt som man kan söka studiemedel*. I UK är detta ett framgångskoncept inom Film & TV-branschen känt som *"Earn as you learn"*.

Checklistor för handledare matchar fastställda yrkeskvalifikationer. Det gör metoden för att registrera kunskapsutveckling till en smidig progress. Arbetstimmar registreras naturligt genom att lärlingen tidsrapporterar produktionen.

Att diskutera: Vikten av att produktionerna låter yrkesnämnden få annonsera lärlingsplatserna, att yrkesnämndens villkor för lärlingsanställningen följs och att ett sådant innebär att vi tar en förmedlingsavgift.

17. MAR - Yrkesbevis för olika yrkesroller

Visionen är att branschcertifiering ska krävas för anställning, och att yrkesbeviset efterfrågas vid rekrytering av olika yrkesroller. Yrkesbevis får den vars kunskaper motsvarar fastställd kvalifikation för yrket och som har registrerat 5000 h godkända arbetstimmar (motsvarar ca 2,5 år heltid) i yrket eller avdelningen. Arbetet ska vara på professionell Film eller TV-produktion. Etablerade yrkesverksamma

med dokumenterad arbetslivserfarenhet valideras direkt. Exempelvis skulle yrkesbeviset göra att man kvalificerar för kollektivavtalets "Minimilöner för teampersonal med minst 6 års erfarenhet." Med yrkesbevis kan man sedan fortsätta upp i lönetrappan i egen takt genom ytterligare erfarenhet och dokumenterad kompetensutveckling.

Att diskutera: Tituleringen på vissa teamfunktioner eftersom vissa "assistent"-titlar inom spelfilmens team både finns som B- och C-funktioner. Vi kan fundera på effekterna av att använda engelska yrkestitlar på yrkesbevisen?

18. APR - Lärlingsprogrammet

Alla med branschcertifiering kan söka anställning som lärling. Det är dock sannolikt att studenter under sin yrkesutbildning inte hinner samla ihop de 5000 timmar som krävs för yrkesbeviset. Därför kan de efter sin examen registrera sig hos Yrkesnämnden och få tillgång till de lärlingsplatser som förmedlas. Lärlingsprogrammet ska vara tillgängligt för alla med branschcertifiering, även frilansare som själva tagit sig in och vill avancera upp.

Kvalitetssäkring av lärlingsplatser- Det rekommenderas att strukturera en form av tillsyn. Personliga arbetsplatsbesök kan ge en sideeffekt som bidrar till att dagens kritiserade praktikformer kvalitetssäkras.

Att diskutera: *Yrkesnämnden behöver undersöka vad som gäller för att klassas som bemanningsföretag, vilket bör undvikas då det medför extra administration och juridiska risker.*

Yrkesnämnden kan också ta fram en handledarutbildning. Fram tills 31 dec 2018 fanns ekonomisk ersättning för arbetsgivare genom ett [avtal om yrkesintroduktion](#) som Teaterförbundet för scen och film tecknat. Osäkert om Valideringsdelegationen driver frågan om förlängning.

Yrkesnämnden kan på sikt också certifiera sina handledare. Här finns en film som beskriver viktiga kvalifikationer för handledare. <https://www.youtube.com/watch?v=vl4rmeHPm1E>

12. Ekonomi

12.1. Finansiell modell

Initialt under etableringsfasen behövs offentliga medel. Då rekommenderas dels regionala utvecklingsstöd för kompetensutvecklingsinsatser, dels statliga medel för tillväxt och branschvalidering. När viss utveckling skett rekommenderas också att yrkesnämnden söker tilläggsfinansiering genom transnationella program för europeisk samverkan och mobilisering.

12.2. Ekonomisk bärighet

Det koncept som presenteras här bygger på att yrkesnämnden ska kunna nå ekonomisk bärighet genom en kostnadseffektiv modell med positiva synergieffekter. Rekommendationerna är att strukturera organisationen så att den har en vinstdrivande enhet, med uppdrag att utveckla intäktsmöjligheter som på sikt bidrar till att säkerställa yrkesnämndens ekonomiska bärighet.

12.3. Möjliga finansieringskällor

Rapportens beräkningar utgår från att verksamheten 3 år efter uppstart ska kunna förvalta de intäktskällor som skapats under etableringsfasen. Sju olika finansieringsförslag presenteras härnäst.

a. Offentliga medel från näringslivsutveckling och kulturpolitik

Med sitt uttalade nationella uppdrag bör Yrkesnämnden kunna finansieras genom olika statliga kulturpolitiska medel och regionala näringslivsmedel.

b. Produktionsavgift kopplad till produktionsincitament

En möjlig intäkt och gynnsam långsiktig investering från näringslivet kan skapas genom en 0,5% produktionsavgift från de projekt som nyttjar framtida produktionsincitament. Denna modell används av Screenskills där produktioner betalar 0,5% av deras nationella spend till "the Film Skills Fund". [En kort introduktion till konceptet finns här.](#)

c. Förmedlingsavgift för lärlingsanställningar

Ett annat intäktsben utgörs av en liten procentuell förmedlingsavgift på lärlingslöner från anslutna bolag och produktioner som annonserar efter lärlingar genom yrkesnämnden. Denna modell finns etablerad inom Svensk byggindustri och en väletablerad lärlingsstruktur som överses av deras yrkesnämnd BYN.

d. Licensavgifter från branschrekommenderade utbildningar

Det fjärde inkomstflödet är mindre och baseras på en modell från svenska resebranschen baserat på licensavgifter från de utbildare som driver branschens utbildning. Även Byggindustrins Yrkesnämnd erbjuder utmärkelsen "[Branschrekommenderad skola](#)".

e. Yrkesbevis

En liten extrapeng kan komma från avgifter för utfärdande av yrkesbevis.

f. Investering från medverkande bolag och organisationer

En medlemsavgift från de bolag och organisationer som medverkar i yrkesnämnden. Men generellt rekommenderas att branschens investering begränsas till att bolagen aktivt anställer lärlingar och uppmanar till det även i sina produktioner. I takt med att yrkesnämndens lärlingsprogram blir en känd

och uppskattad rekryteringskanal bland linjeproducenter och produktionsledare stärker yrkesnämndens intäktsflöde.

g. Kompetenstrategiska medel

En god möjlighet bedöms också finnas att beviljas specifika medel för olika typer av samverkansprojekt, regional utveckling och internationella utbyten.

12.4. Intäktsflöden kontra expansionstakt

Nästa kapitel redogör för yrkesnämndens etableringskostnader enligt vad som beskrivs i handlingsplanen. Utgifter har minimerats. Intäkter ska täcka en kärnverksamhet med relativt blygsam expansion. Bakom ställningstagandet ligger det faktum att Film & TV-branschen fortfarande väntar på regeringens beslut att införa statliga produktionsincitament.

I skrivande stund rekommenderas därför att yrkesnämnden håller en låg expansionstakt och på så vis också låter intäktsflöden växa naturligt, men tillräckligt för att bygga en officiell kompetensstruktur för Film & TV-branschens med kvalifikationer, matarutbildningar och en valideringsstruktur som höjer yrkesstatus.

Förankras modellen i branschen kan yrkesnämnden ges rätt förutsättningar att expandera och då uppkommer givetvis högre kostnader än vad som redovisas härnäst.

12.5. Ekonomi under etableringsfas

Först redovisas en idé om årliga kostnader och finansiering för etableringsfasen som beräknas löpa under 36 månader. Sedan uppskattas löpande kostnader för en fortsatt verksamhet utan planerad expansion med en intäktsmodell som får kärnverksamheten att finansiera sig själv.

12.5.1. Potentiella kostnader för etableringsfas (2020 -2022)

Verksamheten drivs med projektmedel. Möten hålls hos deltagande bolag och organisationer för att minimera lokalkostnader. På sikt kan antalet tjänster utökas, men initialt köps ekonomi-, kommunikation- och IT-tjänster in utifrån behov. Resekostnader prioriteras under etableringsfasen, vid behov kan mobiliseringsstöd sökas från UHR (Universitets- och högskolerådet).

Kostnader under etableringsfasen - 2020-2022	Årligen	
Projektledare, 1000h	750 000	kr
Inköpta tjänster (kommunikation 300h och ekonomi 300h)	600 000	kr
Lokalkostnader	0	kr
IT-kostnader. websida, app, utrustning, hård- och mjukvaror	200 000	kr
Resor och övriga projektkostnader	300 000	kr
Uppskattat	2 050 000	kr

12.5.2. Potentiell finansiering av etableringsfas (2020-2022)

Uppstartsfasen avses finansieras genom medel för kompetensutvecklande insatser, transnationella samordningsprojekt och innovationsstöd från exempelvis Erasmus+. Det finns fler stöd att söka som kan öka finansieringen markant. Men för att skriva fler ansökningar behövs antalet arbetstimmar höjas eller ytterligare en tjänst arvodas.

Finansiering av etableringsfasen – 2020-2022	Årligen	
ESF-regionalt kompetensutvecklingsstöd *	1 200 000	Kr
Medlemsavgifter	150 000	Kr
Erasmus + KA 2 Innovationsstöd **	500 000	Kr
Uppskattat	1 850 000	Kr

*ESF- Regionalt kompetensutvecklingsstöd (2020-2022)

"Stärkt kunskap och koppling mellan utbildning och arbetsliv 2.0"

OBS! Deadline 3 okt 2019 kl. 16.00 Om beslut fattas snabbt och yrkesnämndens medlemmar kan bidra något till ansökningsförfarandet under september, finns goda möjligheter att beviljas 5 M SEK från ett regionalt utvecklingsstöd för strategisk kompetensförsörjning. Utlysningen görs av ESF-rådet för region Stockholm.

Utdrag från stödets anvisningar:

Projektets prioriteringar ska vara att förstärka yrkesutbildningssystemen och deras kvalitet, att förutse kompetensbehoven, anpassning av kursplaner, inrättande och utveckling av arbetsbaserade system för lärande, tydliggöra yrkesutgångar som utarbetats i samarbete med branscher, parterna på arbetsmarknaden och de regionala kompetensplattformarna.

Projektägare ska vara en branschorganisation som är Stockholmsbaserad, primärt ska handla om att utveckla samverkansstrukturer mellan berörda branscher och utbildningsanordnare och myndigheter för ökad samverkan och förstärkt koppling mellan utbildning och arbetsliv som kan tillämpas och implementeras. Inga krav på medfinansiering ställs.

[Länk till årets utlysning](#)

** UHR Erasmus+ KA 2 Innovationsstöd (2020- 2022)

Senare i höst 2019 öppnar UHR nästa ansökningsperiod för detta stöd där minst 3 länder ska delta, Maximalt kan partnerskapet söka 450 000 euro för ett projekt som pågår i 36 månader.

Kerstin Claesson Callahan, Programkoordinator på Universitets och högskolerådet (UHR) och handläggare för detta stöd. Hon är väl insatt i Film & TV-branschens ambitioner och detta initiativ. Kerstin har bedömt att en yrkesnämnd verksam som rapporten föreslår, har goda chanser att beviljas stödet "KA 203" vilket ska prioritera utveckling av innovativa metoder och strategisk kompetensförsörjning.

Utdrag från anvisningar: Stödets primära målsättningar är att stärka konkurrenskraften samt samarbetet med nyckelaktörer för att främja kvalitet och innovation inom högre utbildning.

[Läs mer om stödet här.](#) [Det finns också möjlighet att söka medel för "Förberedande besök"](#)

12.6. Ekonomi för löpande verksamhet

När yrkesnämnden är etablerad kan kärnverksamheten fortsätta förvalta den struktur som byggts under etableringen. Efter sammanställningen förklaras intäkterna och kostnaderna mer i detalj.

12.6.1. Potentiell finansiering av verksamhet (2023 -)

Löpande basintäkter	Årligen	
Licensavgifter från utbildningsanordnare	300 000	kr
Villkorad produktionsavgift på 0,5% kopplad till produktionsincitament	1 500 000	kr
Intäkter utfärdande av yrkesbevis	30 000	kr
Varierade ESF-projekt	150 000	kr
Regionala medel/ uppskattat 30 000 från varje filmregion	120 000	kr
Uppskattat	2 100 000	kr

12.6.2. Potentiella kostnader för verksamhet (2023 -)

Löpande basutgifter	Årligen	
Verksamhetsledare	1 250 000	kr
Inköpta tjänster (Ekonomi)	300 000	kr
Inköpta tjänster (Kommunikation och IT)	200 000	kr
Lokalkostnader, (Kontor etableras om intäkter tillåter)	0	kr
IT-kostnader (Nätverk, webhosting, app, hård/mjukvaror, div. utrustning)	130 000	kr
Resor och övriga projektkostnader	220 000	kr
Uppskattat	2 100 000	kr

13. Samverkan och nätverk

Film & TV-branschens Yrkesnämnd behöver samverka med sin omvärld på olika sätt, exempelvis med andra yrkesnämnder i Sverige, skolor och utbildare, skolverk, myndigheter, närliggande områden och slutligen Film & TV-branschen på regional-, nationell- och internationell nivå.

13.1. Yrkesnämnder i Sverige

Inledningsvis behöver vi lära mer om hur andra yrkesnämnder arbetar och är strukturerade. För den här rapporten har en första kontakt med verksamheterna tagits. Vi har därmed skapat ingångar och förutsättningar att inleda kunskapsutbyte.

a. BYN- Byggindustrins Yrkesnämnd

Jämföra utbildningsstruktur, lärlingsanställningar, valideringsmetoder.

Kontakt: Lars Tullstedt, ordförande BYNs arbetsutskott, Sveriges Byggindustrier.

Svensk Byggindustri har en väletablerad och omfattande struktur för att koppla samman utbildning och arbetsliv. Genom BYN ställer arbetsgivarna krav på kunskaper, verkar för att etablera utbildningar som ger rätt kompetens och validerar byggnadsarbetare utan formell utbildning, i en rad olika yrkesroller. Byggbranschen består av många enmansentreprenörer, liksom vår frilansstruktur som anlitas för att samverka med olika kompetenser i större byggprojekt. Arbetsplatserna är tillfälliga, bland offentligheten där avspärrningar krävs. Certifiering för arbete på väg och på hög höjd krävs liksom el-säkerhet och riggning. BYN har utvecklat en färdigutbildning som genomförs helt i på arbetsplats som en lärlingsanställning med handledning. Denna form har vi inspirerats av i det här förslaget. BYN samverkar med närliggande yrkesnämnder i YNIS: <http://www.byn.se/om-byn/samverkan/andra-yrkesnaemnder>

b. FYN – Frisörernas yrkesnämnd

Undersöka yrkesbeviset och delproven ABCDE och valideringsmetoder för kreativt hantverk.

Kontakt: Tim Olson, Frisörernas Yrkesnämnd. www.frisorlicens.se

I Sverige kan vem som helst arbeta som frisör utan att ha någon utbildning, eftersom det inte finns någon lag som säger att det fel. FYN verkar för att få igenom ett krav på frisörlicens för att få arbeta som frisör. Modellen för licenseringen har tagits fram av yrkesnämndens styrelse tillsammans med Frisörföretagarna, Handelsanställdas förbund, KoHF (Kosmetik- och Hygienföretagen) och SFLF (Svenska Stylist- och Frisörläroförbundet.) Yrkesbeviset har en A,B,C,D och E licens för olika kunskapsnivåer. Frisörlicensen bidrar till en professionell och lönsam bransch genom att garantera utbildning och behörighet, intyga seriöst företagande, höja yrkesstatusen, bevara hantverket och möjliggöra konkurrens på lika villkor.

13.2. Skolor och Utbildare

a. Skolverket/ Filmgymnasium

I Sverige finns flera "Filmgymnasier" med riksintag. De erbjuder spetsutbildning och följer Gymnasieskolans ämne Film & TV-produktion. Yrkesnämnden kan samverka på nationell nivå med Skolverket för att ge branschens input på kursplanernas innehåll. Nuvarande kursplaner har orealistiskt hög kunskapsnivå, vilket lämnar väldigt lite till högre utbildningsnivåer. För att beviljas medel måste en YH-ansökan ge mer specialiserade kunskaper än gymnasiet kursplaner. Ämnet Film och TV-Produktion skulle kunna anpassas bättre för att introducera branschen som arbetsmarknad; den fullskaliga produktionens yrkesroller och den professionella produktionsprocessen inom Spelfilm och TV-drama.

b. "Kartellen" - Nätverket för svenska filmfolkhögskolor

För branschcertifierande grundutbildning och förmedling av praktikplatser.

Kontakt: Carl-Johan Folkesson, Skurups folkhögskola.

Folkehögskolorna har länge efterfrågat en struktur för närmre samverkan med arbetslivet. De har lyft frågan om ett strategiskt kompetensorgan och önskar få sin plats i en övergripande utbildningsstruktur. Yrkesnämnden skulle kunna samverka med folkehögskolorna för att kvalitetssäkra deras innehåll så att det motsvarar våra fastställda grundkvalifikationer. Yrkesnämnden kan förmedla praktikplatser under utbildningen. Vid examen erhåller man Yrkesnämndens branschcertifiering. Med certifieringen kvalificerar man antingen för anställning i C-funktion eller så är man behörig att studera vidare mot B-funktion i en yrkesutbildning med lärlingsanställning.

Dessa insatser kan vända folkehögskolornas sjunkande söktryck och samtidigt öka arbetslivets tillgången till kompetens för ingångspositioner och extra personal. Ett samarbete med Skurup och Fridhem har redan inletts för att ta fram förslag på en grundutbildning som skulle kunna motsvara branschens baskvalifikationer. För bästa resultat bör yrkesnämnden registrera sin grundkvalifikation inom SeQF innan Skurup skickar in sin ansökan om medel till Myndigheten för Yrkehögskolan.

c. StDH och Akademin Valand

För samverkan kring kompetenskrav för ledande yrkesroller.

Kontakt: Ylva Gustavsson, Lektor i film på StDH och Klara Björk, Lektor i film Akademin Valand.

Universitet och högskolor ska enligt ramverket för kvalifikationer ligga på SeQF nivå 6, vilket innebär yrken med arbetsledning samt ansvar för rekrytering, personal, planering och budget. Yrkesnämndens samverkan med filmhögskolorna skulle kunna innebära att se över kurser och läranderesultat kopplat till hur kvalifikationernas krav för arbetsledande yrkesroller. Här kan målsättningen vara att i större omfattning undervisa om arbetsmiljö, säkerhet, hållbarhet och arbetsgivarens ansvar under inspelning.

Yrkesnämnden kan också verka för ökad samverkan mellan utbildningsformerna, tex en samverkansstruktur där lärlingar från Yrkesutbildningen, som en del av sitt yrkesbevis, får möjlighet att utöva sin blivande yrkesroll i högskolornas examensfilmer.

Samtal om ovan har pågått under många år. Både StDH och Akademin Valand har skrivit avsiktsförklaringar som beskriver värdet av en sådan samverkansstruktur.

d. Kulturakademin

För samverkan kring spetskurser för seniorer och kartläggning av efterfrågan på fortbildning bland etablerad yrkeskår och bransch.

Kontakt: Peter Hiltunen, Verksamhetschef

Samverkan är etablerad sedan många år, både genom ledningsgrupper och branschråd, gemensamma kursansatser och kartläggning av yrkesverksammas behov av kompetensutveckling. När yrkesnämnden registrerat kvalifikationer för olika yrkesroller, behövs utbildare som erbjuder enskilda kursmoduler som ingår i yrkesbevisen. Kulturakademin lägger i dag resurser och tid på att kartlägga yrkesverksammas behov och erbjuda ett träffsäkert kursutbud. Här kan yrkesnämnden avlasta genom att registrera kvalifikationer för olika yrkesroller. Kvalifikationer klargör olika kunskapsnivåer och kan fungera som ett underlag för att utforma kursinnehåll som i sin tur ger olika sorters certifieringar, som utfärdats av yrkesnämnden.

13.3. Myndigheter och organisationer

a. UHR- Universitets och Högskolerådet

För att utforma ansökningar till olika program inom Europeiska Socialfonden.

Kontakt: Kerstin Claesson Callahan, Programme Coordinator Erasmus+ VET at Swedish Council for Higher Education (UHR)

b. SeQF/ Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH)

För registrering av kvalifikationer och nivåplacering av branschrekommenderade utbildningar.

Kontakt: Kerstin Littke, Nationell samordnare Sveriges referensram för kvalifikationer.

c. ESF projektet BOSS 2/ Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH)

För stöd och handledning i att utveckla kvalifikationer

Kontakt: Pär Sellberg, projektledare BOSS 2 eller Kerstin Littke (ovan)

MYH uppmanar en blivande yrkesnämnd för Film & TV-branschen att ansöka om en plats i nästa period av ESF-projektet BOSS (Branschvalidering – Operativ och Strategisk Samverkan). Genom BOSS får branschaktörer både stöd till medel och handledning i att utveckla modeller och valideringsverktyg.

Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. Många frilansare har arbetslivsbaserad kompetens. Genom att erbjuda bransch- och yrkesvalidering dokumenteras deras faktiska kunskaper och färdigheter. Det kan tydliggöra karriärsutveckling för frilansare.

d. Arbetsförmedlingen

För samverkan kring deras prognoser och statistik över branschens framtidsutsikter och yrkesroller.

Kontakt: Philippa Wallér, Nationell branschstrateg för Kultur Media på Arbetsförmedlingen.

e. Tillväxtverket

För att söka utvecklingsmedel samt förankra yrkesnämndens delaktighet i ev. fortsatt arbete kring implementeringen av "Fler filminspelningar till Sverige."

Kontakt: Klas Rabe, Projektledare, Fler filminspelningar till Sverige

Samtal med projektledaren fördes redan under deras skrivarbete, eftersom en rekommendation till regeringen var att just säkra tillgången till framtida kompetens. I rapporten uppmanas regeringen att göra en översyn av grundutbildningarna inom Film & TV. I dessa tidiga samtal introducerades också nyttan av att etablera en yrkesnämnd, som en branschgemensam part i arbetet med att säkra samhällsekonomiska effekter av produktionsincitament.

13.4. Närliggande branscher – även Teater, Event och Scen

Genom att låta Film & TV-branschen skapa en egen yrkesnämnd möjliggörs att filmindustrins gemensamma behov och utmaningar kan lösas på en mer intern nivå innan samverkan med andra sektorer inleds. Det betyder att scen och ton som i ett mer kulturpolitiskt perspektiv skulle kunna inkluderas under samma kompetensförsörjningsstrategi, nu istället behandlas som närliggande branscher. Samverkan med scen och ton bör syfta till att öka branschernas rörlighet, jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. Exempel på aktörer i närliggande branscher:

a. LLB- Branschföreningen Ljud, Ljus och Bild för professionellt bruk .

Gällande att LLB har tagit fram en [branschcertifiering för grundläggande kunskap](#).

Kontakt: Martin Söderberg, Service Manager Brightgroup

AV-industrin har en nyutvecklad grundläggande branschcertifiering som utvecklats av LLB. Certifieringen är än så länge endast teoretisk. Den består av ett prov som tar ca 90 min att genomföra och kostar 2990 kr. Det är uthyrningsbolag som har varit drivande tillsammans med leverantörer av teknisk utrustning. Målet med certifieringen är att lättare kunna identifiera kunder som garanterar klanderfritt handhavande av utrustningen och att den installeras säkert och enligt alla gällande regler. LLB har samverkat med Göteborgsföretaget Intermezzon för att ta fram kursmaterialet och certifieringsverktyget. [LLB har redan föreslagit samverkan om Film & TV-branschen utvecklar motsvarande grundcertifiering.](#)

b. STTF - Svensk Teaterteknisk Förening

Medverkar i EU-projektet "ETTE" (European Theatrical Technicians Education)

Kontakt: Ulf Nielsen, Ledamot, kommissionär i Teknikkommissionen(TC) inom [OISTAT](#)

STTF har tagit fram [principer för ett säkerhetspass för scentekniker](#). [Två handböcker finns; En för studenter](#) och [en för instruktörer](#). Handböckerna har tidigare använts i utbildningen för Filmelektriker, El-assar och Ljussättare på Filmarbetarutbildningen i Trollhättan. Ulf Nielsen driver också utbildningsbolaget Stagevision som publicerat [kurslitteratur](#) och verkar för att [kravställa certifiering för flertalet yrken inom scen och event](#).

c. Military works

Rekryteringsföretag för personer med yrkesverksamhet inom försvarsmakten.

Kontakt: Erik Björkman, Account Manager

Military works har ett kontaktnät av 5000 personer som anmält intresse för att karriärväxla och ta uppdrag utanför det militära. Elisabet Forsman driver ett etablerat nätverk för kvinnliga filmarbetare. Genom Elisabet har en första kontakt tagits och medlemmarna i Military works har fått en första introduktion till möjligheterna inom Film & TV-branschen samt att deras kunnande är värdefullt för flera yrkesroller. Military works kan också [Försvarsmaktens ledarskapsutbildning UGL](#) (Utveckling av

grupp och ledare) som lämpar sig bra för de som arbetar med inspelning, eftersom den utgår från deltagarnas reflektion "här och nu" och vad som händer med dem själva och i gruppen i situationer med gruppträck, kommunikation, beslutsfattande och gemensam problemlösning.

d. Fler aktörer i närliggande branscher att på sikt samverka med:

- Svensk scenkonst
- Sveriges Yrkesmusikerförbund
- Musikerförbundet
- Dans-, Musik- och Teateralliansen
- Trygghetsrådet TRS

13.5. Film & TV-branschen

Yrkesnämndens samverkar löpande med Film och TV-branschens aktörer, på regional, nationell och internationell nivå. Här redovisas några exempel:

13.5.1. På regional nivå

a. Regionala Produktionscentra

För samverkan gällande regional yrkeskår, nyrekrytering och efterfrågan på kompetens.

Kontakt: Sandra Warg, Anette Mattsson, Mikael Fellenius och Ralf Ivarsson.

b. Filmregionerna

För samverkan med filmresurscentra gällande lokal spridning och kartläggning.

Kontakt: Anna K Eriksson, Filmutvecklare Region Halland

I Halland finns tex. Sturegymnasiets spetsutbildning i film som matar vidare till Filmlinjen på Katrinebergs Folkhögskola, men efter det måste man söka sig vidare till en YH-utbildning eller högskola utanför regionen. De som inte accepteras faller bort och lämnar sin yrkesbana. Här kan yrkesnämnden förmedla praktikplatser och lärlingsanställningar som på sikt kan bli en regional kompetensbas.

c. Produktionsbolag och projektbeställare

Som beställare av kompetens och eventuellt delägare av organisationen.

13.5.2. På nationell nivå

a. Medieföretagen /Almega

För samverkan. Kontakt: Anders Bergqvist, rådgivare och förhandlare i Medieföretagen.

b. Teaterförbundet för Scen och film

För löpande samverkan i flera områden och flöden. Kontakt: Eleonor Fahlén

Tex. [Ledarskapsutbildningar för A-funktioner](#) TFs Yrkesavdelningar/medlemmar kan bidra till utformande och spridning av fastställda kvalifikationer. Gemensamt utveckla avtal för lärlingsanställning och nivåer för lönetrappa. Ev. kvalitetssäkring av lärlingsanställningar?

c. FB-Nätverket för Produktionsledare

En möjlig plattform för att söka produktionsledares input kring lärlingsanställningar. Även en bra grupp för att sprida bland prod.ledare att yrkesnämnden är en "one-stop-shop" när de söker praktikanter.

Kontakt: Susanne Tiger.

d. Svenska TV-kanaler och Broadcasters

För jämförelse av deras interna yrkesbeskrivningar i utformandet av olika yrkeskvalifikationer.

e. Unionen, media och kommunikation

För samverkan kring deras medlemmar inom [avdelningen Media och Kommunikation](#)

Kontakt: Fredrik Ostrozanszky.

f. Media Insurance Brokers

Lobba för att få igenom en rabatterad produktionsförsäkring till produktioner med stor andel branschcertifierade teammedlemmar.

Kontakt: Tommy Saks

13.5.3. På internationell nivå

a. CEPI- The European Coordination of Independent Producers

För att hitta partners till ERASMUS+ ansökningar Kontakt: Elana Lai

8000 produktionsbolag i Europa är medlemmar i CEPI som också samverkar med en rad centrala aktörer i kompetensförsörjningsfrågor genom att själv medverka i olika kompetensfrämjande branschsatsningar på europeisk nivå. Inledande samtal med CEPIs ordförande Elena Lai har etablerats och de stöttar aktivt förslaget att bilda en Film & TV-branschens Yrkesnämnd. Inom ERASMUS + finns olika programområden; Med CEPI har vi diskuterat potentiella partners att tillsammans ansöka om;

1. [Branschspecifika kunskapsallianser och strategiska partnerskap inom yrkesutbildning](#)

b. Screenskills (UK) - Brittiskt kompetensorgan

Samverkan för att agera på deras LOI ang. strategisk samverkan

Kontakt: Jo Gardiner

Ett samarbete etablerades redan för 10 år sedan. Vi har besökt dem två gånger och de har besökt oss. En avsiktsförklaring om samverkan skrevs 2017. Ett stöd från ERASMUS+ för förberedande besök har redan beviljats och genomförts för mobilitet med inriktning på lärande.

c. APA – the Advertising Producers Association (UK)

För att studera deras Masterclass för reklamfilmsproducenter som sedan 2001 utvecklats till en branschstandard och nödvändigt för personer som vill utbilda sig till producenter inom reklam, VFX och postproduktion.

d. IATSE Entertainment and Exhibition Industries Training Trust Fund (USA)

Strategiskt kompetensförsörjningsorgan för den amerikanska fackliga organisation "International Alliance of Theatre Employees" Verkar för att skapa certifieringar och etablera utbildningar som motsvarar branschens krav och efterfrågan.

e. ETCP- Entertainment Technician Certification Program

Består av 3 olika branschcertifieringar för tekniska teamfunktioner:

- ✓ Certifiering 1 - Riggning för scen och Set,
Här är en [Länk till deras rigg-handbok,](#)
- ✓ Certifiering 2 - Film- och Event Elektriker
[\(Elektriker handbok\)](#)
- ✓ Certifiering 3 - Tekniker för mobil strömdistribution
[\(Portable Power Distribution Technician Handbook\).](#)

13.6. Utländska kompetensplattformar

Nedan aktörer är ett axplock som kan vara lämpliga som internationella partners i transnationella mobilitetsprogram. Vi kan också ingå som part i deras ansökningar om medel för strategiska kunskapsutbyten.

a. Mediaarte.be (Belgien)

Partsgemensam organisation inom den audiovisuella sektorn i Belgien som har skapats för att hantera branschövergripande frågor kopplade till behov av och möjligheter till kompetensutveckling och kompetensförsörjning i branschen.

b. DFP- Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (Belgien)

Motsvarande partsgemensam organisation som mediaarte.be inom scenkonsten. Täcker framförallt den flamländspråkiga delen av Belgien.

c. CPNEF AV (Frankrike)

National Bipartite Committee on Employment and training for audio visual sector. Partsgemensam organisation för den audiovisuella sektorn i Frankrike.

d. GOC (Nederländerna)

Expertcenter för den kreativa industrin i Nederländerna. Har även en funktion som påminner om det svenska trygghetsrådets när det gäller stöd till individer som har behov av omställning.

e. Artlab (Danmark)

Kompetensutveckling för musiker och kompositörer med kursutbud anpassade till verksamma frilansare.

f. Career & Transfer Service Center (Tyskland)

En verksamhet inom Berlin University of the Arts som ska underlätta stärka studenternas kompetens för att etablera sig som frilansare. Kurser inom positionering, marknadsföring, sociala medier, ekonomiadministration och kommunikation. Dessutom rådgivning och coachning för alumni upp till 5 år efter examen. Finansieras med medel från ESF.

g. Accademia Teatro della Scala (Italien)

En akademi på La Scala Teatern i Milano som erbjuder kompetensutveckling främst för Teaterverksamma, men verkar också för att säkra kontakten mellan utbildningar och yrkeslivet.

14. Samlade länkar i urval

14.1. Länkar: Idé och koncept

- a. "Film & TV-branschens strategiska kompetensförsörjning"
Powerpoint 190212 https://drive.google.com/open?id=1YKBhLG4uKr_1szXJfu80qpJXhTK20OG6
- b. "3 dagar på Creative Skillset"
Rapport 150505 https://drive.google.com/file/d/0B_WBoPHAOJ7qVGFnVzhHZIF1OUU/view
- c. "Building the backbone of the filmindustry"
Seminarie 170131 <http://gokinema.com/gokinema2016/seminars-2016/creative-skillset/>
- d. "Lets talk about skills"
Minnesanteckningar 170131 <http://gokinema.com/gokinema2016/seminars-2016/lets-talk-about-skills/>
- e. Läringsstrukturen hos Byggindustrins Yrkesnämnd
Webplats <http://www.byn.se/elev-laerling/vaegen-till-ditt-yrkesbevis-2>

14.2. Länkar: Kvalifikationer

- a. Sveriges referensram för kvalifikationer' - SeQF
<https://www.seqf.se/>
- b. ESF-projektet BOSS
<https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Validering1/ESF-projektet-BOSS/>
- c. Powerpoint om BOSS 2
<https://drive.google.com/open?id=1HgvVQXBwmoNjfwK2RHomoBiP3NdGWjpw>
- d. MYHs VD "sammanfattar svensk filmindustri"
https://drive.google.com/open?id=0B_WBoPHAOJ7qRm5SaTFOVEJpOUxtbF9rZno0dTJybnBUbFZr
- e. MYHs VD redogör för "Filmbranschens nytta av kvalifikationer"
https://drive.google.com/open?id=0B_WBoPHAOJ7qdUZNSk9ldjIVSGo0MV9a_MUJ6dWU4UHNjWHZj
- f. MYHs uppfattning och vilka yrkesroller det råder störst b rist på
<https://drive.google.com/open?id=1cqz6AmPMWHng29ULrPMzTpnHQyuk6jIQ>
- g. "44 filmutbildningar - på nivåer som inte efterfrågas av Film & TV-branschen"
https://drive.google.com/open?id=0B_WBoPHAOJ7qdENuNnM4V3k1bzI2ajVTa3Y1ekxMd1N5QkVv
- h. "Filmbranschen kräver nya utbildningar" - P1 Kultur intervju m Charlotte Gimfalk
<https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=478&artikel=7124580>
- i. Rapport- MYHs interna omvärldsanalys av Film & TV-branschen

https://drive.google.com/open?id=1aX1Wj_vqZh9Svk_BJ_piXCFd_G8WAUKiw_EZ54SfifT_OrE

j. PPT Kvalifikationer som kompetensvaluta - "Filmbranschens arbete med kvalifikationer"

https://docs.google.com/presentation/d/1heKXZFhv4418_iG1_OnPIGe03_LQBC9Z7_Lh_JZA_m_3Ke_W_7c/edit#slide=id.g_5e_efd96772_0_0

k. MYHs yttrande över "Fler filminspelningar till Sverige"

<https://www.regeringen.se/49993c/contentassets/a70c52b1091949c9a9f34e4d70b52526/myndigheten-for-yrkeshogskolan.pdf>

14.3. Länkar: Europeiska Socialfondens Program

a. Erasmus+ Kunskapsallianser

<https://www.utbyten.se/program/erasmus-kunskapsallianser/>

b. Erasmus+ Strategiska Partnerskap Yrkesutbildning

<https://www.utbyten.se/program/erasmus-strategiska-partnerskap-yrkesutbildning/>

c. Nordplus Horisontal

<https://www.utbyten.se/program/nordplus-horisontal/>