

MUSIKBRANSCHENS UTVECKLING OCH KOMPETENSBEHOV 2017 - 2022



Förord

Vartannat år tar Musiksverige tillsammans med Förening Musikbranschutbildarna fram den statistiska rapporten Musikbranschen utveckling och kompetensbehov. Vi ser att de musikbranschpassade utbildningarna på ett förtjänstfullt sätt bidrar till kompetensförsörjningen genom att svara upp mot musikbranschens arbetskraftsbehov genom att utbilda framtidens marknadsförare, administratörer, artister, låtskrivare med flera.

Kerstin Mangert som är frilansande konsult har ansvarat för arbetet med rapporten och även författat rapporten. I år har 174 organisationer svarat på enkäten. Bland de svarande är det musikbolagen samt live- och managementdelen av musikbranschen som spår störst rekryteringsbehov de kommande åren.

Rapporten kartlägger musikbranschens estimerade kompetensbehov för perioden 2017 – 2022 och den visar att framtidstron är stark. Över den kommande femårsperioden förväntas den ekonomiska tillväxten bli 34 procent och den förväntade ökningen av arbetskraftsbehovet ligger på 12 procent. Den optimistiska trenden från tidigare år håller således i sig.

Syftet med att vartannat år publicera denna kompetensrapport är dels att visa studenter och nytexaminerade studenter med siktet inställt på ett arbete i musikbranschen var jobben finns, och dels att ge en samlad bild av den förväntade utvecklingen som kan vara till användning för politiker, myndigheter och utbildningsanordnare på musikområdet.

Trevlig läsning av den spännande statistiken!

Linda Portnoff
Vd, Musiksverige

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Bakgrund	5
Metod och definitioner	6-7
Resultat från enkät	8
Musikbranschens aktörer	8
Ekonomisk tillväxt i musikbranschen	9
Utsikter för sysselsättningen inom branschen	11
Anställningar	11
Extrapersonal, konsulter och praktikanter	12
Kompetensbehov inom branschen	14
Roller	14
Kompetenser	15
Rekrytering	16
Kontrakterade	17
Källförteckning	18

Sammanfattning

Musikbranschen omsatte 9,2 miljarder kronor under 2015, en ökning med nästan 13 procent jämfört med 2014. Musikbranschen har påvisat en genomsnittlig ökning med knappt 6 procent per år sedan 2009, vilket betyder en 40 procent ökning under perioden 2009 till 2015.

Tillväxttrögen i Musikbranschen håller sig fortsatt på samma höga nivå, 6 procent per år, för den kommande femårsperioden.

I denna stadigt växande bransch förväntas behovet av arbetskraft att öka med 12 procent fram till 2022.

- Musikbranschen planerar för ytterligare en ökning av den ekonomiska tillväxten för den kommande femårsperioden med 34 procent jämfört med undersökningen från 2015 då 27 procent angavs.
- Behovet av arbetskraft, både i form av *nyanställda* och *praktikanter* ökar med 20 respektive 33 procent medan behovet av *extrapersonal* och *konsulter* minskar med 6 procent fram till 2022.
- Bland de vanligaste orsakerna till ökad tillväxt anges bättre distributionsformer, ökande intäkter från det digitala området, fler artister, mer musikproduktion och kapitalsatsning av de svarande. Som orsak till risker för en mindre positiv utveckling anges främst lagstiftningen för streamingmarknaden och dess utveckling i nationellt och internationellt avseende ersättningsnivåer för den strömmande musiken men även brist på finansiering eller ovillighet till risktagande.
- Det största behovet av ökad arbetskraft fram till 2022 (12 procent) hänförs till kategorierna *musikbolag* (43 procent) och *liveaktör/manager* (40 procent), som tillsammans står för 83 procent av det ökade behovet under 2017-2022.
- Branschen planerar *nyanställningar* under 2017-2018 motsvarande 9 procent jämfört med nuvarande antal sysselsatta. För perioden 2019-2022 beräknas ytterligare 10 procents ökning.
- 39 procent (37 procent 2015) av de sysselsatta hos de svarande organisationerna är kvinnor.
- De mest efterfrågade yrkesrollerna finns inom traditionella yrkesroller såsom *administration*, *ekonomi* och *marknadsföring*, men även inom *digitalt/online*, *PR/promotion* och *affärsutveckling*.
- *Branschkunskap* är den enskilt viktigaste kompetensen vid rekryteringar, men även *språkkunskaper i svenska och engelska* och *marknadsföring/PR* och *sociala medier*. Detta är exakt samma kompetens som angavs som viktigast vid undersökningen 2015.
- De absolut vanligaste sätten för rekrytering, liksom vad som angavs 2015, är kontakt inom det *befintliga nätverket* och *rekommendation*. Rekrytering genom *vidareanställning av praktikanter* ligger som god trea.
- Totalt beräknas antalet kontrakterade att öka med 9 procent 2017-2018. *Musiker* är den typ av aktör som beräknas öka mest med 28 procent, medan låtskrivare ökar med 4 procent. I faktiskt antal nya kontrakterade ökar dock *artister* mest och representerar över hälften av antalet, *låtskrivare* representerar en fjärdedel medan *musikproducenter* representerar 4 procent.

Bakgrund

Denna rapport är framtagen på uppdrag av branschorganisationen Musiksverige och Föreningen Musikbranschutbildare; författare är Kerstin Mangert, fristående konsult.

Rapporten fokuserar på utvecklingen i musikbranschen för perioden 2017-2022.

Rapporten har tre syften

- att redovisa de svarande organisationernas planerade tillväxt
- att ge en bild av organisationernas framtida kompetensbehov
- att undersöka hur organisationerna rekryterar personal

Metod och definitioner

Rapporten bygger på en webbenkätundersökning under våren 2017 bland 174 organisationer och företag. Urvalet har gjorts i samarbete med uppdragsgivarna för att ge en så representativ bild som möjligt. I urvalet ingår följande:

- Medlemmar i Musiksverige och medlemsföretag, se sidan 18.
- Ett urval av organisationer som arrangerar konserter

De svarande har angivit en eller fler kategoriseringar av sin verksamhet som i vissa fall hänvisas till i rapporten. För en bättre överblick av analysen har vissa kategorier lagts in under nedan angivna huvudgrupper. I enstaka fall har egna begrepp angetts för kategorisering, men inte i den omfattningen att en ny kategori infogas. Ett ökande antal svarande anger att de har en blandverksamhet men inte heller detta i den omfattningen att en ny huvudgrupp infogas. Den övervägande största andelen svarande som angav blandverksamhet avser fortfarande *musikförlag* och *musikbolag* varför de kvarstår som en egen grupp.

De kategorier som används i rapporten är (underkategorier indraget):

- Intresse-/upphovsrättsorganisation
 - Intresseorganisation
 - Upphovsrättssällskap
 - Fackförbund
 - Musikinstitution
 - Musikpris
- Musikbolag
 - Musikbolag
 - Management
 - Agentur
 - Studio
 - Teknikföretag
 - Distribution
 - Aggregator
 - Musikproduktion
- Musikförlag
 - Musikförlag
 - Notförsäljning
- Musikförlag/musikbolag
- Liveaktör/manager
 - Konsertarrangör
 - Festival
 - Manager
 - Ljudteknik
 - Arenaoperatör
 - Bokningsbolag
 - Orkesterföretag
 - Symfoniorkester

Som samlingsbegrepp används *organisationer* i rapporten.

Organisationerna har vidare kategoriserats ur perspektiv av ekonomisk storlek baserad på omsättning, sysselsatt arbetskraft samt geografiskt område. För den geografiska indelningen har Nuteks regionfamiljer för FA-regioner (funktionella analysområden) använts:

1. Storstadsregioner
2. Större regioncentra
3. Mindre regioncentra
4. Små regioner – privat sysselsättning
5. Små regioner – offentlig sysselsättning

De svarande har angivit att de sysselsätter cirka 14 procent av vad SCB anger som förvärvsarbete i den registrerade arbetsmarknadsstatistiken, RAMS, 2011. De SNI-koder som hänvisas till är enligt rekommendation från Musiksverige och SCB:

90010 Producenter av konstnärliga, litterära och artistiska verk

90020 Stödföretag till artistisk verksamhet musikbranschen

Definitionen av dessa koder är dock ganska vid och innefattar även vissa verksamheter som inte renodlat avser musik, vilket betyder att representationen av organisationer i denna rapport troligtvis är högre än 14 procent av musikbranschens organisationer.

I årets undersökning har frågor om hur många aktörer organisationerna kontrakterar.

Dessa är benämnda:

- Låtskrivare
- Artister
- Musiker
- Musikproducenter

Svarsfrekvens i antal var 84 stycken, motsvarande drygt 48 procent av de tillfrågade. Vidare har de som svarat tillsammans angivit en omsättning uppgående till drygt 75 procent av musikbranschens omsättning 2015. Jämfört med undersökningen 2015 har ett medvetet val gjorts selektera bort mindre inaktiva bolag från urvalet av de organisationer som tillfrågats och istället har ett flertal medelstora aktörer lagts till.

De svarande representerar nu en större andel av branschens totala omsättning än tidigare och samma andel av antal sysselsatta.

Urvalet bedöms vara representativt för att ge trovärdiga indikationer av utvecklingen inom musikbranschen. Angivna procentsatser i rapporten bör genomgående beaktas med en mindre felmarginal och mer som en indikation på en förändringsriktning.

Musikbranschens aktörer

Musikbranschens aktörer är en mångfacetterad samling organisationer avseende både hur många respektive organisation sysselsätter och hur mycket de omsätter.

Av de svarande anger 37 procent en omsättning under 1 MSEK. Över 76 procent svarar att de sysselsätter upp till 10 personer. 17 procentenheter av dessa aktörer är registrerade utanför storstadsregionerna. 13 procent av aktörerna står för över 79 procent av omsättningen av de som svarat; av dessa är alla registrerade i storstadsregionerna.

I diagrammet intill framgår vilka kategorier av musikbranschen som finns representerade bland de svarande och att 54 procent av dessa representeras av renodlad musikbolagsverksamhet. 13 procent har angett att de sysslar både med musikbolags- och musikförlagsverksamhet.

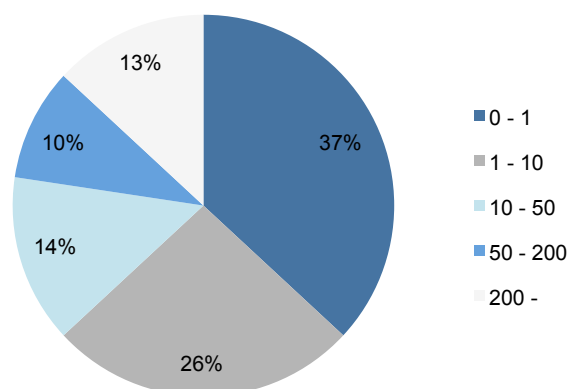
I genomsnitt anges i enkäten att cirka 39 procent av de sysselsatta är kvinnor. I undersökningen 2015 var andelen 37 procent. *Musikförlag* har i genomsnitt högst andel kvinnor med drygt 47 procent medan *Liveaktör/Manager* endast har 32 procent. Organisationer med renodlad musikbolagsverksamhet anger att 24 procent enbart har män sysselsatta. 67 procent av *musikförlag* har angivit att de sysselsätter 50 procent kvinnor eller mer.

Nära hälften av av de svarande organisationerna anger att de har 0-2 anställda, vilket framgår av diagrammet intill. Denna grupp består till nästan tre fjärdedelar av *musikbolag*.

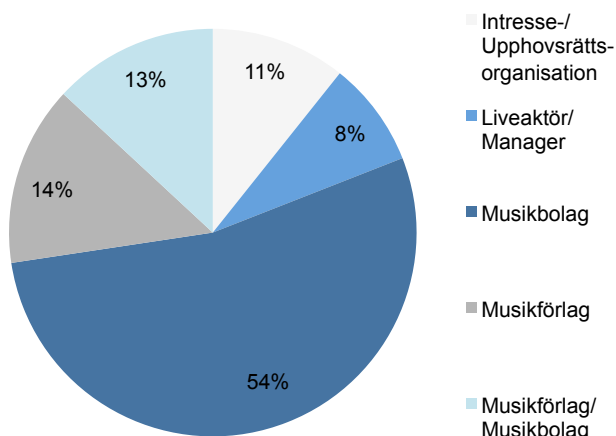
Även i den näst största gruppen 3-5 anställda står *musikbolag* för nära hälften av gruppens andel.

Jämfört med undersökningen 2015 har ett medvetet val gjorts selektera bort mindre inaktiva bolag från urvalet av organisationer. I den undersökningen utgjorde gruppen 0-2 anställda 62 procent.

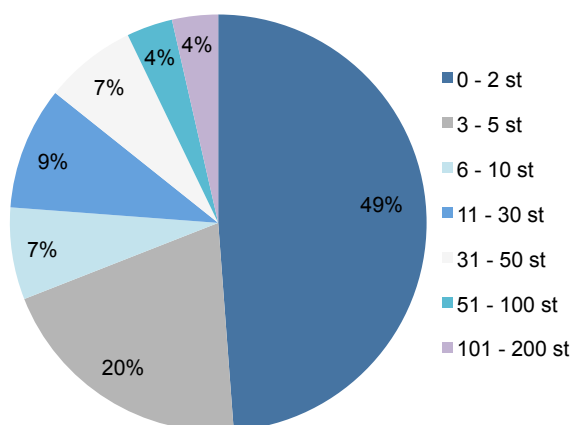
Fördelning av svarande avseende ekonomisk storlek (MSEK)



Svarande indelade per kategori



Fördelning av svarande avseende antal anställda



Ekonomisk tillväxt i musikbranschen

Musikbranschen har en positiv syn på framtiden och av de som svarat beräknas en genomsnittlig tillväxt med 6 procent per år de kommande fem åren, vilket motsvarar en tillväxt på totalt 34 procent under perioden.

Kategorierna *liveaktör/manager* och *musikförlag/musikbolag* har angivit den mest aggressiva tillväxttakten fram till 2022, 50 respektive 43 procent medan kategorierna *intresse-/upphovsrättsorganisationer* och *musikförlag* har angett en lägre tillväxttakt med 17 respektive 18 procent. De två senare har dock en betydligt mer positiv syn på den ekonomiska tillväxten jämfört med undersökningen 2015 då dessa angav 4 respektive 8 procent.

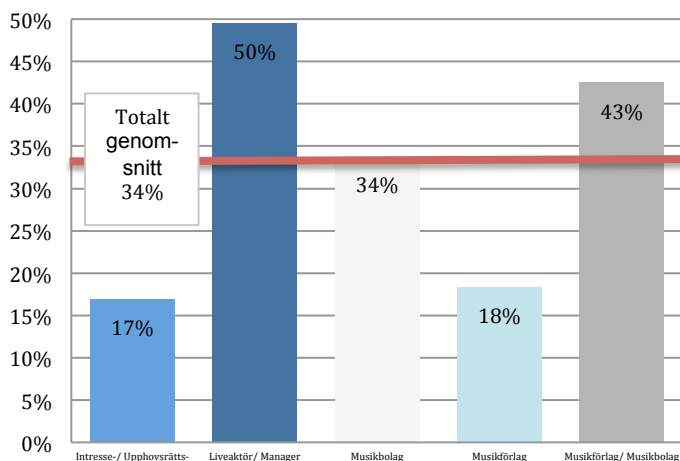
Av de svarande anger 8 procent att de inte förväntar sig någon tillväxt alls eller en minskning. 25 procent har angivit att de inte vet vilken förändring som förväntas.

30 procent av alla organisationer som svarat anger en förväntad årlig ökning över 8 procent och den övervägande andelen av dessa har upp till 5 anställda, med ett medeltal av kvinnor, som är 6 procentenheter högre än genomsnittet, 45 procent. Denna grupp representerar nära hälften av omsättningen som angivits 2017 och planerar att minst dubblera sin omsättning fram till 2022. Av organisationer i storstadsregionerna beräknar cirka 42 procent en årlig tillväxt över 5 procent

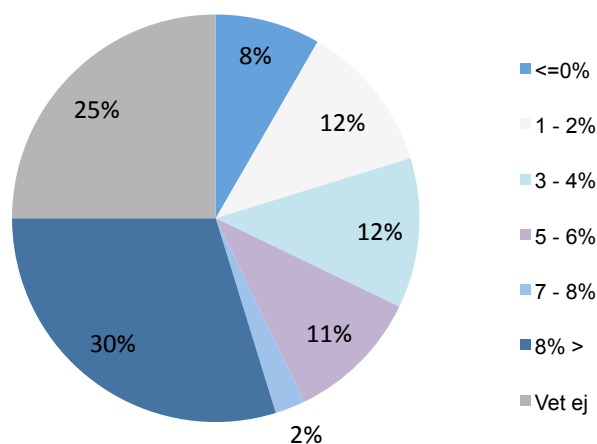
Fördelningen av den totalt planerade tillväxten för respektive kategori visar en förhållandevis hög andel för *liveaktör/manager*, 33 procent och *musikförlag/musikbolag*, 22 procent. *Musikbolag*, som ökar med 28 procent är den kategori där flest svarande angivit en tillväxt över 8 procent, dock består de svarande inom kategorin *musikbolag* till övervägande del av mindre organisationer med en omsättning upp till 1 MSEK och får därmed inte en lika synlig effekt på total nivå.

Bland de vanligaste orsakerna till ökad tillväxt anges bättre distributionsformer, ökande intäkter från det digitala området, fler artister, mer musikproduktion och kapitalsatsning av de svarande. Som orsak till risker för en mindre positiv utveckling anges främst lagstiftningen för streamingmarknaden och dess utveckling i nationellt och internationellt avseende ersättningsnivåer för den strömmande musiken men även brist på finansiering eller ovillighet till risktagande..

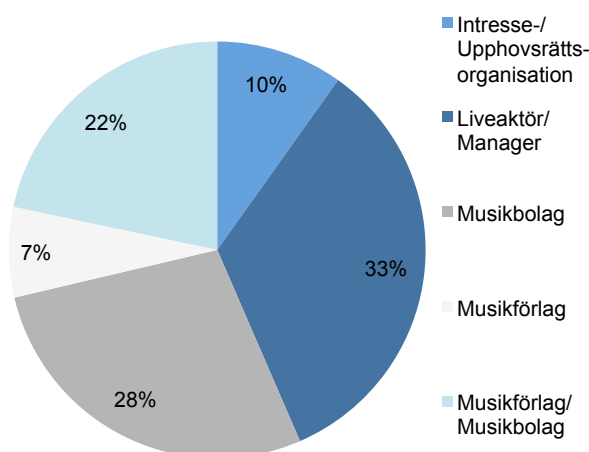
Total tillväxt till 2022



Hur planerar ert företag att växa årligen under de en femårsperiod?



Fördelning av den totalt planerade tillväxten under en femårsperiod



Utsikter för sysselsättningen inom branschen

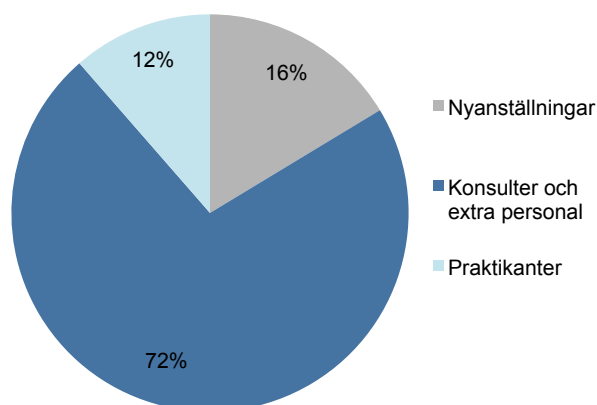
Fram till 2022 planerar de svarande organisationerna en total ökad sysselsättning med över 12 procent. Detta är nära en halvering jämfört med undersökningen 2015. Den första perioden 2017-2018 står för 2 procent av denna beräknade totala ökning.

Jämfört med de planer som anges för att anställa personal 2017-2018, är planen att anlita tillfällig arbetskraft 5 gånger högre. Vanligast är att anlita *extra personal och konsulter*. Jämfört med undersökningen 2015 har andelen *praktikanter* sjunkit från 18 procent till förmån för *extra personal och konsulter*.

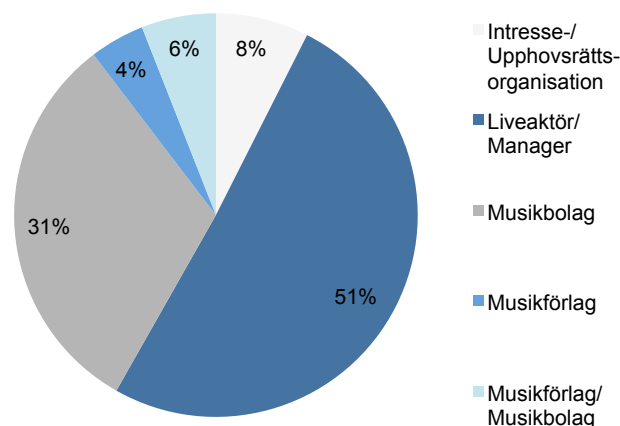
Vid en analys av fördelningen av det totala arbetskraftsbehovet (*nyanställningar, extra personal/konsulter och praktikanter*) för 2017-2018 utöver de som redan är anställda, står *liveaktör/manager* för den övervägande andelen (51 procent) i faktiska tal.

Sett över perioden 2017-2022 är andelen av arbetskraftsbehov för gruppen *liveaktör/manager* 40 procent och *musikbolagens* andel är 43 procent. 35 procent av totala arbetskraftsbehovet hänförs till *extra personal och konsulter* för *liveaktör/manager*.

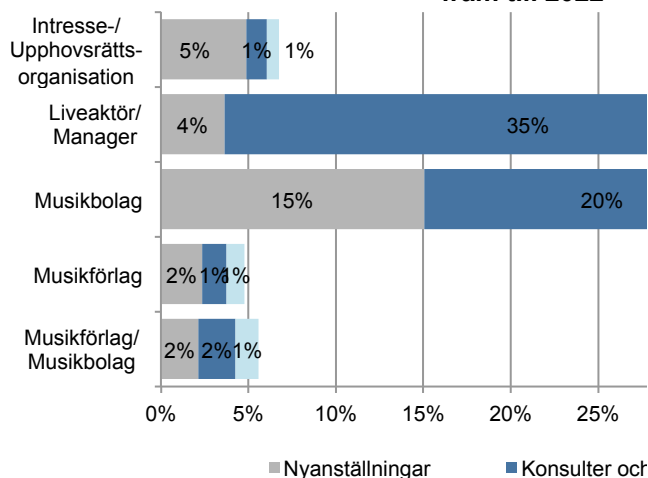
Fördelning av totaltplanerad ökad sysselsättning utöver befintliga anställningar 2017-2018



Fördelning av det totala arbetskraftsbehovet utöver befintligt anställda 2017-2018



Fördelning av det totala arbetskraftsbehovet fram till 2022



Arbetskraftsbehovet av praktikanter står för 12 procent av det totala arbetskraftsbehovet fram till 2022.

Musikbolagens efterfrågan inom denna typ av arbetskraft är 63 procent medan *musikförlag* och *liveaktör/manager* anger 11 respektive 12 procent.

Även om det vanligaste sättet täcka arbetskraftsbehov är genom att anlita *extra personal och konsulter* minskar dessa med 6 procent fram till 2022.

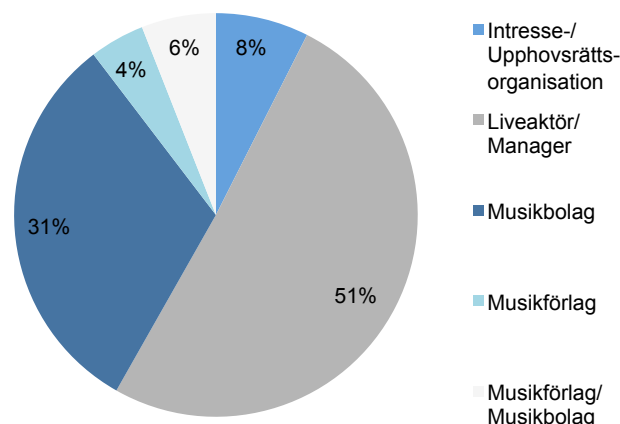
Praktikanter ökar med 33 procent, vilket är en dramatisk skillnad mot den ökning som angavs i undersökningen 2015, 128 procent. *Nyanställningar* ökar relativt stadigt med 20 procent jämfört med tidigare års undersökningar, 2015 19 procent och 2013 16 procent.

En ökad efterfrågan av arbetskraft har starka samband med påverkansfaktorerna för den ekonomiska tillväxten och de svarande anger att det beror på sina klienters framgångar och ersättningsnivåer för strömmad musik.

Vid tidigare undersökningar angavs även att branschens karaktär gör att behovet av arbetskraft fluktuerar och påverkar sättet att anlita resurser.

Ett flertal anger samband med finansieringsmöjligheter och kulturstöd samt regler för arbetsgivaravgifter och skatter och vilken påverkan det får på möjligheten att kunna rekrytera i samma nivå som arbetskraftsbehovet. Att täcka arbetskraftsbehovet med nyanställningar ses som ett för dyrt och ibland riskfullt sätt och att man hellre anlitar konsulter som har ett "eget driv".

Fördelning av det totala arbetskraftsbehovet utöver befintligt anställda 2017-2018



Anställningar

De organisationer som har besvarat enkäten planerar att anställa personal under 2017-2018 motsvarande en ökning om 9 procent jämfört med nuvarande antal sysselsatta. För perioden 2019-2022 beräknas ytterligare en ökning om 10 procent.

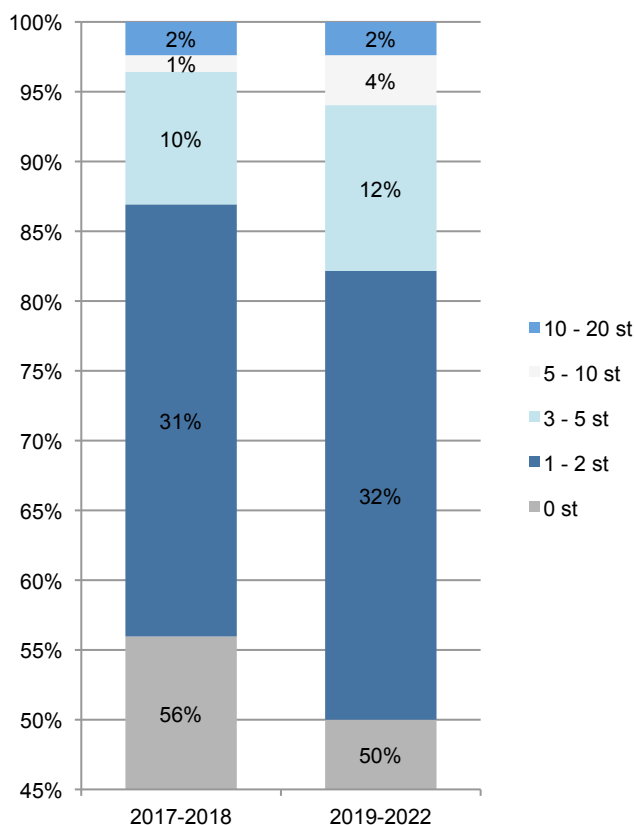
En övervägande andel (56 procent) svarade dock att de inte planerade att anställa någon under den första perioden, medan siffran sjönk till 50 procent för 2019-2022.

Något fler organisationer planerar alltså att anställa personal under den senare perioden, vilket tydliggörs i diagrammet för de som beräknar att anställa 1-2, 3-5 respektive 5-10 vilka ökar sammantaget med 6 procentenheter mellan perioderna 2017-2018 och 2019-2022.

Det kan noteras att två enskilda organisationer planerar att anställa över 20 personer fram till 2022.

Fördelningen av planerade *nyanställningar* fram till 2022 mellan organisationskategorierna visas i diagrammet intill. Noterbart är den förhållandevis höga andelen (17

Planerar ert företag att anställa personal under 2017-2018 respektive 2019-2022?



procent) för *intresse/upphovsrätts-organisationer* och (13 procent) för *liveaktör/manager* jämfört med den förhållandevis lägre andelen för *musikförlag/musikbolag* (6 procent) och *musikförlag* (8 procent) (i diagrammet på sidan 8 utgör de 11 procent respektive 8,13 och 14 procent av de svarande).

Musikbolagen står för den största andelen av planerade *nyanställningar* med 54 procent.

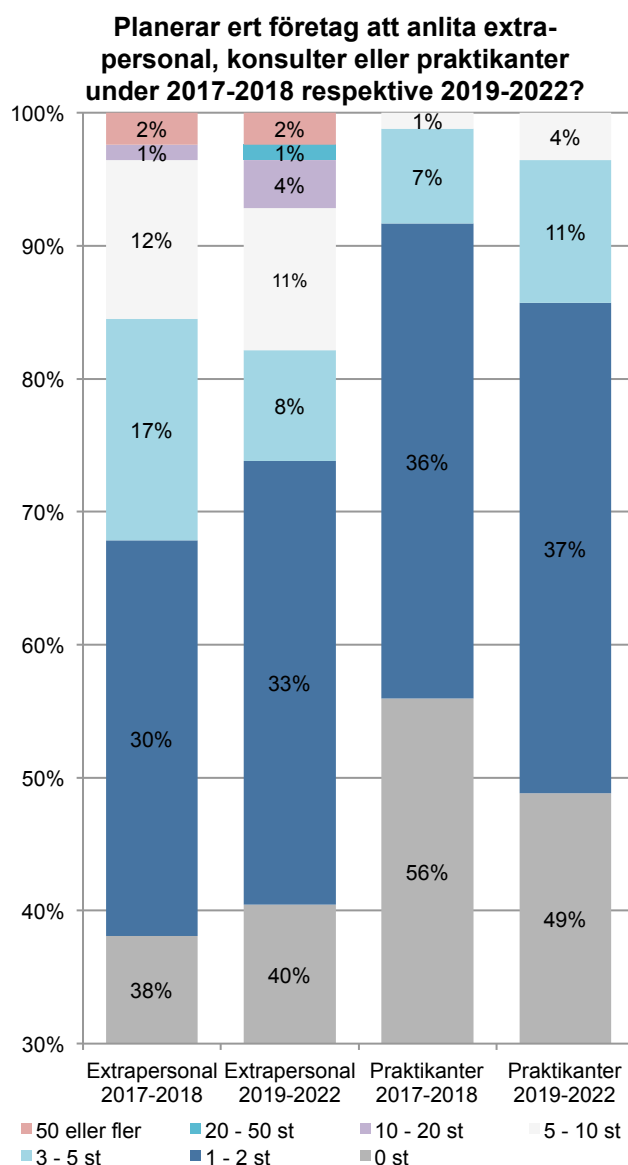
Extrapersonal, konsulter och praktikanter

Behovet av *extrapersonal, konsulter* och *praktikanter* för 2017-2018 knappt en tredjedel av vad som angivits som totalt antal sysselsatta av de svarande. Andelen ligger ungefär på samma nivå för perioden 2019-2022.

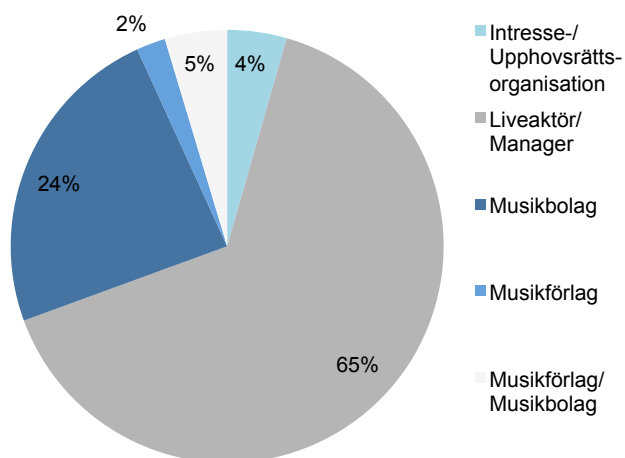
Av de svar som levererats går att utläsa att huvuddelen av de som planerar att anlita *extrapersonal, konsulter* eller *praktikanter* beräknar behovet till 1-2 personer.

Det är en större andel av de svarande som planerar att anlita *extrapersonal* eller *konsulter* än någon av de andra formerna av arbetskraft. Detta tydliggörs genom att enbart 38 procent anger att de inte planerar att anlita någon 2017-2018, medan denna siffra är 56 procent för praktikanter och även 56 procent för *nyanställningar*. Av diagrammet intill framgår även att det är 2 procent som planerar att anlita fler än 50 *extrapersonal* eller *konsulter* under hela perioden 2017-2022.

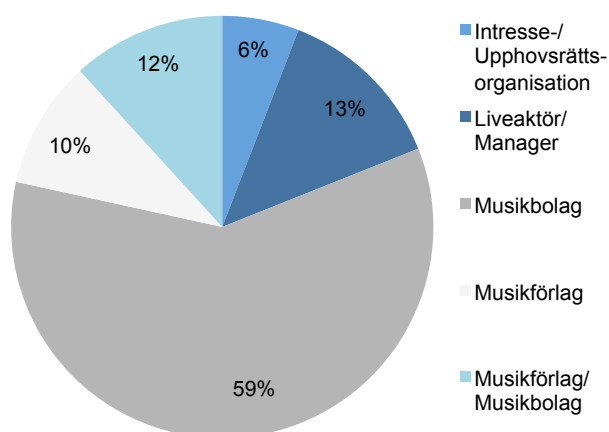
När det gäller *extrapersonal och konsulter* för perioden 2017-2018 är det *liveaktör/manager* (65 procent) och *musikbolag* (24 procent) som står för den största andelen. *Musikförlag* har en förhållandevis låg andel (2 procent) jämfört med andelen svarande (14 procent). Noterbart är att *liveaktör/manager* använder *extrapersonal och konsulter* till 93 procent av sitt totala arbetskraftsbehov utöver redan anställd personal.



Fördelning av planerad extra personal och konsulter 2017-2018



Fördelning av planerat antal praktikanter 2017-2018



När det gäller det planerade behovet att anlita praktikanter har *liveaktör/managers* en lägre andel jämfört med annan typ av arbetskraft med 13 procent jämfört med 65 procent för *extrapersonal och konsulter*, vilket motsvarar 3 procent av deras arbetskraftsbehov utöver redan anställd personal. *Musikförlag/Musikbolag* och *Musikbolag* anlitar praktikanter i stort sett i samma omfattning som dessa grupper *nyanställningar*. *Intresse/upphovsrättsorganisationer* är den grupp som i högst grad täcker sitt arbetskraftsbehov med *nyanställningar* med 48 procent.

Kompetensbehov inom musikbranschen

Roller

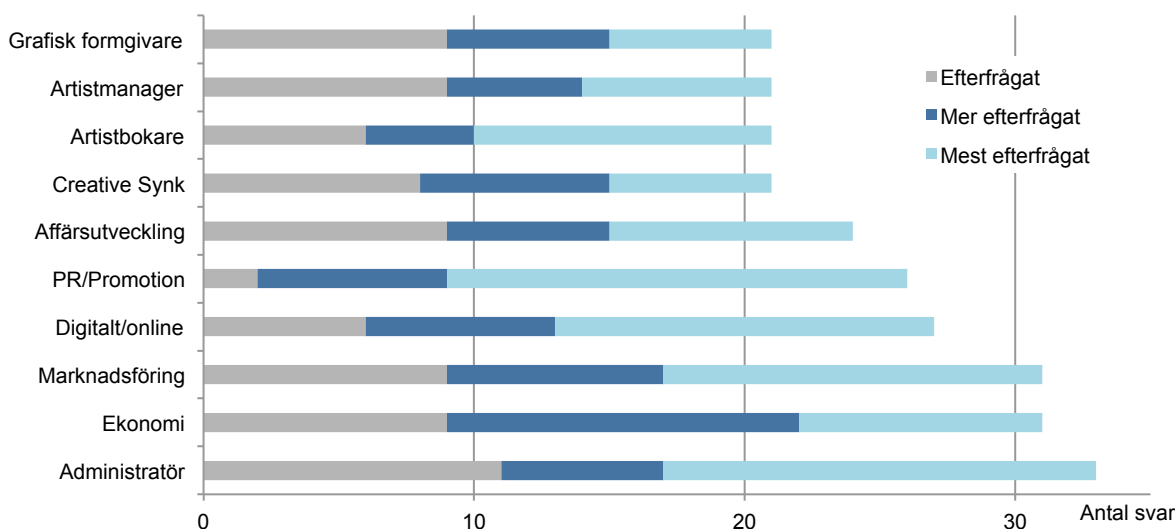
Det är relativt jämnt i toppen av högst antal efterfrågade yrkesroller. Dessa roller avser traditionella företagsroller inom *administration, ekonomi och marknadsföring*, men även inom *digitalt/online, PR/promotion* och *affärsutveckling*. I undersökningen som genomfördes 2015 var de högst efterfrågade yrkesrollerna exakt desamma.

Creavite Synk som fanns med på listan 2015 har stigit från plats tio till plats 7, medan yrkesrollerna *creative-A&R* och *agent* har fallit från tio-i-topp-listan den till plats fjorton respektive tjugofyra. Nya på listan är istället *artistmanager* och *grafisk formgivare*.

De enskilt högst efterfrågade rollerna per organisationskategori avser *juridik, ekonomi, marknadsföring och administration*. Inom *intresse-/upphovsrättsorganisationer* är det mer traditionella företagsroller såsom *jurist, ekonom, projektledare och IT-specialist* som är bland de högst efterfrågade rollerna.

Inom övriga grupper finns också intresse för de mer traditionella rollerna, men även *digitalt/online, turnekoordinator, artistbokare, creative A&R och copyright* får höga placeringar.

Vilka yrkesroller ser ni behov av att rekrytera?



Flest efterfrågade yrkesroller per kategori av svarande

Intresse-/ Upphovsrätts-organisation	Liveaktör/ Manager	Musikbolag	Musikförlag	Musikförlag/ Musikbolag
Juridik	Ekonomi	Marknadsföring	Administratör	Administratör
Ekonomi	Turnékoordinator	PR/Promotion	Creative-A&R	Digitalt/online
Projektledare	Artistbokare	Administratör	Copyright	Marknadsföring
IT infrastruktur/ IT systemutveckling	Marknadsföring	Digitalt/online	Ekonomi	PR/Promotion
Marknadsföring	PR/Promotion	Ekonomi	Creative Synk	Projektledare
Copyright	Arrangör	Grafisk formgivare	Artistansvarig	Creative-A&R
Administratör	Administratör	Affärsutveckling	Artistmanager	Creative Synk
Affärsutveckling	Spons- och eventansvarig	Creative Synk	IT infrastruktur/IT systemutveckling	Produktchef
Digitalt/online	Ljudtekniker Live	Ljudtekniker Studio	Projektledare	Ekonomi
Licensiering	Artistansvarig	Distribution	Affärsutveckling	Turnéledare

Kompetenser

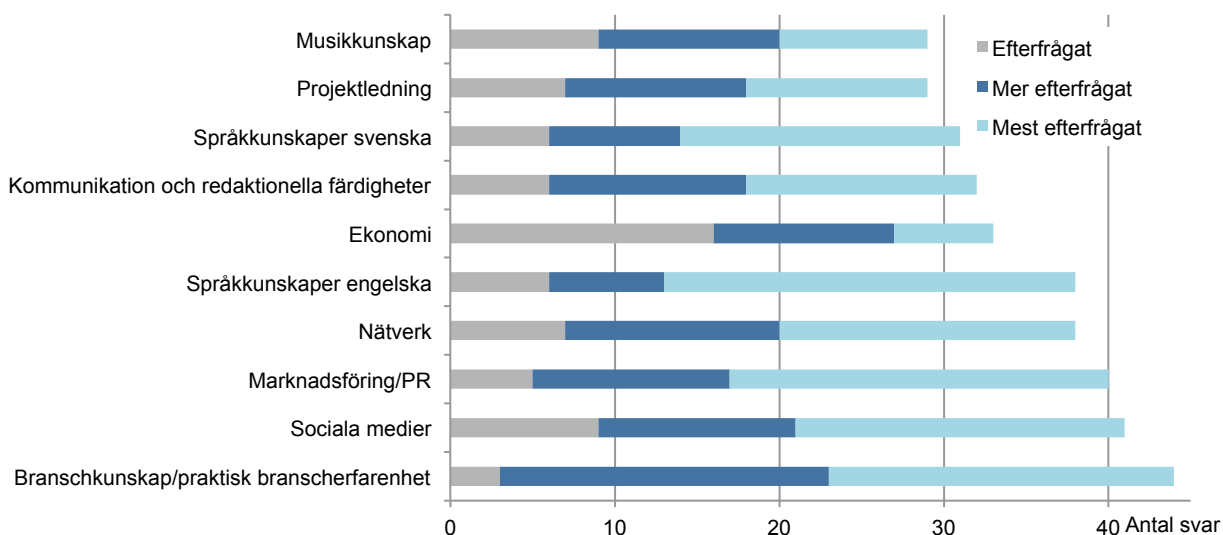
Vid en förfrågan om vilka kompetenser som är mest efterfrågade när arbetskraft anlitas i olika roller, framhålls allra tydligast *branschkunskap/praktisk branscherfarenhet*, liksom vid förra undersökningen. *Sociala medier* har fått ökat intresse och ligger på en andra plats jämfört med fjärde plats 2015.

Andra högt efterfrågade kompetenser är *marknadsföring/PR*, *språkkunskaper i engelska* och *nätverk*. Dessa kompetenser är exakt samma som angavs som de sex högst efterfrågade kompetenserna även 2015.

Projektledning är tillbaka in på topplistan och istället har *entreprenörskunskaper* fallit bort.

Branschkunskap/praktisk branscherfarenhet framhålls som den viktigaste kompetensen för *intresse-/upphovsrättsorganisationer*, *liveaktör/manager* och *musikförlag*. För *musikbolag* och *musikförlag/musikbolag* är detta istället *marknadsföring/PR* respektive *sociala medier*.

Vilka är det viktigaste kompetenserna vid rekrytering?



Flest efterfrågade kompetenser per kategori av svarande

Intresse-/ Upphovsrättsorganisation	Liveaktör/ Manager	Musikbolag	Musikförlag	Musikförlag/ Musikbolag
Branschkunskap/praktisk branscherfarenhet	Branschkunskap/praktisk branscherfarenhet	Marknadsföring/PR	Branschkunskap/praktisk branscherfarenhet	Sociala medier
Musikjuridik	Ekonomi	Sociala medier	Språkkunskaper engelska	Marknadsföring/PR
Projektledning	Arrangörskunskap	Branschkunskap/praktisk branscherfarenhet	Sociala medier	Nätverk
Retorik	Språkkunskaper engelska	Nätverk	Marknadsföring/PR	Projektledning
Marknadsföring/PR	Projektledning	Språkkunskaper engelska	Ekonomi	Entreprenörskunskaper
Ekonomi	Sociala medier	Kommunikation och redaktionella färdigheter	Nätverk	Branschkunskap/praktisk branscherfarenhet
Entreprenörskunskaper	Musikkunskap	Musikkunskap	Projektledning	Kommunikation och redaktionella färdigheter
Nätverk	Nätverk	Språkkunskaper svenska	Musikjuridik	Ekonomi
Kommunikation och redaktionella färdigheter	Språkkunskaper svenska	Ekonomi	Presentationsteknik/ införsäljning	Musikjuridik
Sociala medier	Marknadsföring/PR	Entreprenörskunskaper	Kommunikation och redaktionella färdigheter	Sponsring

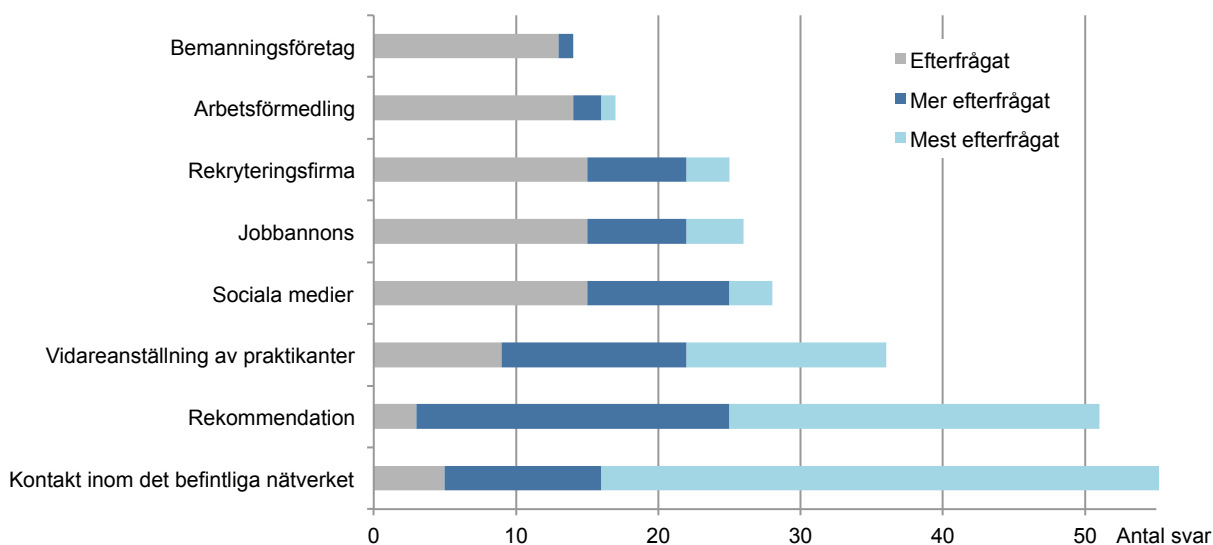
Rekrytering

I musikbranschen sker rekrytering främst baserat på *kontakter i det befintliga nätverket, rekommendation* och genom *vidareanställning av praktikanter*.

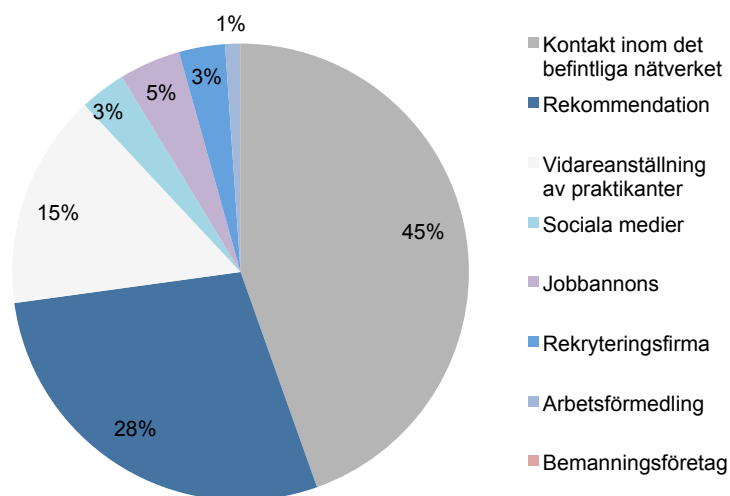
Vid en analys av det mest efterfrågade sättet att rekrytera eller anlita ny personal står *kontakter i det befintliga nätverket, rekommendation* och genom *vidareanställning av praktikanter* för 88 procent och enskilt står rekryteringssättet *kontakt inom det befintliga nätverket* 45 procent.

Sociala medier som har avancerat från en sjätte plats 2015 till en fjärde plats. Minst förekommande sätt att rekrytera är traditionella sätt såsom *bemanningsföretag, rekryteringsfirma* och *arbetsförmedling*.

Ange de vanligaste sätten ert företag rekryterar eller anlitar ny personal på



Ange det vanligaste sättet ert företag rekryterar eller anlitar ny personal på



Kontrakterade

Musikbranschens mångfacettering präglar även sammansättningen av de aktörer de svarande kontrakterar. Det finns inte något samband mellan hur stor omsättning organisationen har och antal kontrakterade. Exempelvis kan en organisation med hög omsättning ange noll kontrakterade likväl som en organisation med låg omsättning kan kontraktera många. 30 procent anger att de inte kontrakterar någon aktör. Av svarande som anger att de kontrakterar aktörer är gruppen med 1-10 stycken störst med 29 procent. 5 procent av de svarande anger att de kontrakterar över 200 stycken aktörer.

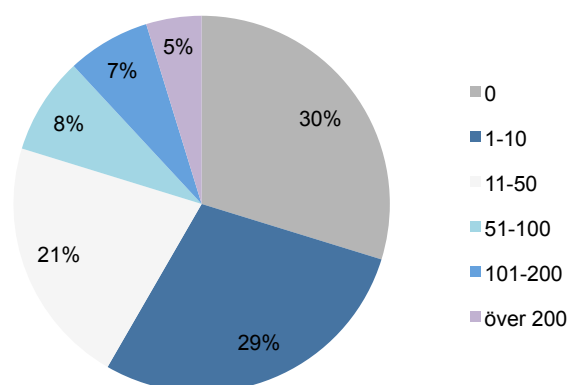
Nära två tredjedelar av det antal aktörer som de svarande kontrakterar är *låtskrivare*, medan 2 procent är *musikproducenter*. *Artister* representerar 29 procent av antalet kontrakterade.

Av de svarande som kontrakterar aktörer är det en övervägande andel som kontrakterar *artister*, medan 10 procent kontrakterar *musiker*. Hälften av de som kontrakterar aktörer gör det med mer än en typ av aktör.

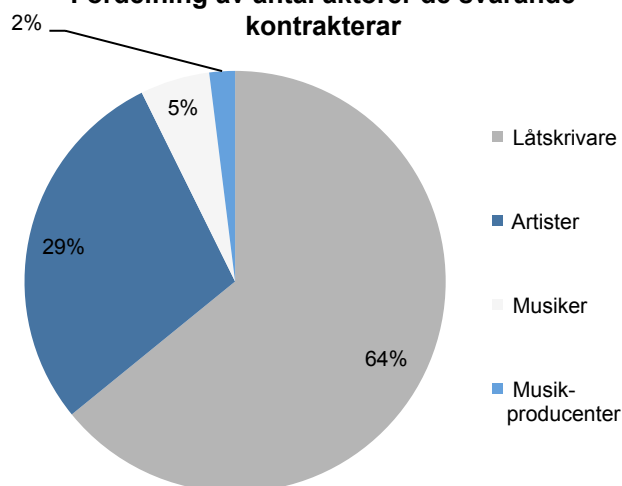
Totalt beräknas antalet kontrakterade att öka med 9 procent 2017-2018. *Musiker* är den typ av aktör som beräknas öka mest med 28 procent, medan låtskrivare ökar med 4 procent.

I faktiskt antal nya kontrakterade ökar dock *artister* mest och representerar över hälften av antalet, *låtskrivare* representerar en fjärdedel medan *musikproducenter* representerar 4 procent.

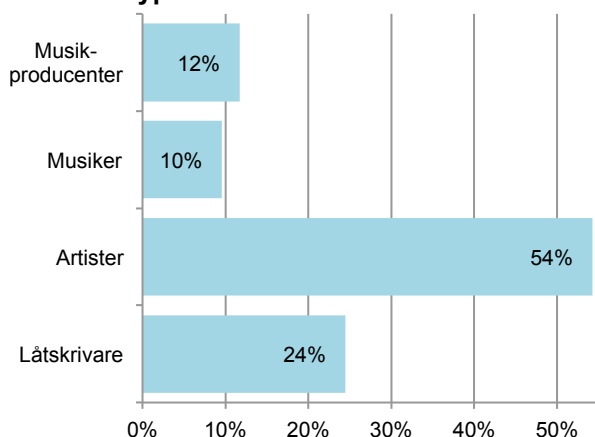
Fördelning av svarande avseende antal kontrakterade



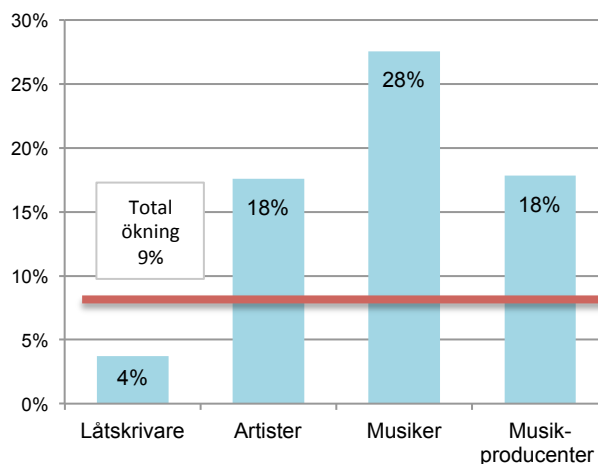
Fördelning av antal aktörer de svarande kontrakterar



Fördelning av svarande avseende vilken typ av aktör de kontrakterar



Fördelning av ökat behov av kontrakterande (9%) fram till 2017-2018



Källförteckning

Musikbranschen i siffror, Statistik för 2015, Musiksverige

Musikbranschens utveckling och kompetensbehov 2015-2020, Musiksverige i samarbete med Föreningen Musikbranschutbildare

Musikbranschens utveckling och kompetensbehov 2013-2018, Musiksverige i samarbete med Föreningen Musikbranschutbildare

Utdrag RAMS (Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken) 2011

SNI 90010 och 90020

SCB

Nuteks regionfamiljer, FA-regioner (funktionella analysområden) grupperade, Nutek

Enkät svar från utskick till

1) Medlemmar i Musiksverige:

SAMI (Svenska Artister och Musikers Intresseorganisation)

Musikerförbundet

SYMF (Sveriges Yrkesmusikerförbund)

STIM (Svenska Tonsättares Internationella musikbyrå)

FST (Föreningen Svenska Tonsättare)

Musikförläggarna och medlemsföretag

SKAP (Föreningen Svenska Kompositörer av Populärmusik)

IFPI Svenska Gruppen (International Federation of the Phonographic Industry) och medlemsföretag

SOM (Svenska Oberoende Musikproducenter) och medlemsföretag

2) Ett urval av organisationer som arrangerar konserter

Musiksverige

Hornsgatan 103

117 28 Stockholm

www.musiksverige.org

+46-(0)8-668 75 31

Rapporten är framtagen av Musiksverige i samarbete med Föreningen Musikbranschutbildare.

Författare: Kerstin Mangert, fristående konsult