

Arrangementsbransjen

Kartlegging av tilknytningsformer og oppgaveorganisering ved arrangementer



Foto: iStock

Av Glenn Widenhofer, Erika Karttinen, Kaja Haug, Karen Ruud Berg, Erland Skogli, Erik W. Jakobsen, Constance J. Holm, Morten H. Feiring og Hilde K. Ellingsen.

Menon-publikasjon Nr. 160

2025

Forord

På oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har Menon Economics kartlagt tilknytningsformer og oppgaveorganisering i event- og arrangementsbransjen. Vi takker AID for et spennende oppdrag og for godt samarbeid underveis i utredningen. Videre vil vi takke referansegruppen på FoU-prosjekter i arbeidslivet for nyttige innspill underveis i prosjektet. I tillegg takker vi alle som har bistått med informasjonsinnhenting i løpet av oppdraget, både de som har stilt til intervju og aktører som har distribuert og respondert på spørreundersøkelsen vi har utsendt.

Prosjektet har vært ledet av Glenn Widenhofer (Menon), med Erika Karttinen (Menon), Kaja Haug (Menon) og Karen Ruud Berg (Menon) som prosjektmedarbeidere. Erik W. Jakobsen (Menon) har vært prosjektansvarlig og Erland Skogli (Menon) har vært kvalitetssikrer. Constance Jenssen Holm (Lund & Co), Morten Heide Feiring (Lund & Co) og Hilde K. Ellingsen (Lund & Co) har bistått med juridiske vurderinger.

November 2025

Erik W. Jakobsen
Prosjektansvarlig
Menon Economics

November 2025

Glenn Widenhofer
Prosjektleder
Menon Economics

Om Menon Economics

Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter. Vi er et konsultentselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked.

Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt.

Les mer om vårt arbeid på menon.no.

Om Lund & Co

Lund & Co er et spesialistfirma med hovedfokus på utvalgte rettsområder. Våre fagområder omfatter blant annet energi-, miljø- og naturressursrett, EU- og EØS-rett, internasjonal rett og arbeidsrett. Lund & Co har de senere årene skrevet en rekke utredninger for ulike departementer, inkludert Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kulturdepartementet.

Les mer om Lund & Co på lundogco.no

Om Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har ansvar for politikken knyttet til arbeidsmarked, arbeidsmiljø, innvandring og inkludering, pensjoner og velferd.

Innhold

Sammendrag	5
1 Innledning og bakgrunn	7
1.1 Bakgrunn og mandat for kartleggingen	7
1.2 Metode	8
1.3 Leseveiledning	10
2 Om arrangementsbransjen	11
2.1 Arrangementsvirksomhet	12
2.2 Avgrensning av arrangementsbransjen	13
2.3 Om arrangørene	14
2.4 Om arrangementene	21
3 Gjeldende rett	26
3.1 Oversikt over gjeldende rett	26
3.2 Nærmere om innleie av arbeidskraft	28
3.3 Bakgrunnen for behovet for å vurdere et avgrenset unntak for arrangementsbransjen	29
3.4 Unntak for innleie til kortvarig arrangement	30
4 Analytisk rammeverk – tilknytningsformer og oppgaveorganisering i arrangementsvirksomhet	32
4.1 Om arbeidskraft som innsatsfaktor i arrangementsbransjen	32
4.2 Tilknytningsformer og oppgaveorganisering i verdikjeden for arrangementer	33
4.3 Behovet for arbeidskraft i arrangementets ulike faser	34
5 Kartlegging av tilknytningsformer og oppgaveorganisering ved arrangementer	36
5.1 Om behovet for ulike tilknytningsformer og oppgaveorganisering	36
5.2 Kartlegging av dagens praksis – tilknytningsformer og oppgaveorganisering	37
5.3 Faste og midlertidige ansatte	39
5.4 Selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og frilansere	40
5.5 Entreprise og underleveranser	42
5.6 Bruk av frivillige	42
5.7 Innleid arbeidskraft	43
5.8 Variasjoner blant ulike typer aktører og tilknytningsformer	44
6 Handlingsrom etter dagens regelverk	46
6.1 Fast ansettelse	47
6.2 Midlertidig ansettelse	48
6.3 Selvstendig næringsdrivende og frilansere	48
6.4 Entrepriseoppdrag	49
6.5 Frivillige	50
6.6 Innleie	51
7 Hovedfunn og avsluttende refleksjoner	54
Vedlegg A – Spørreundersøkelse	56
Vedlegg B – Intervjuguide	60
Arbeidsgiversiden	60
Arbeidstakersiden	61
Vedlegg C – Informanter	64

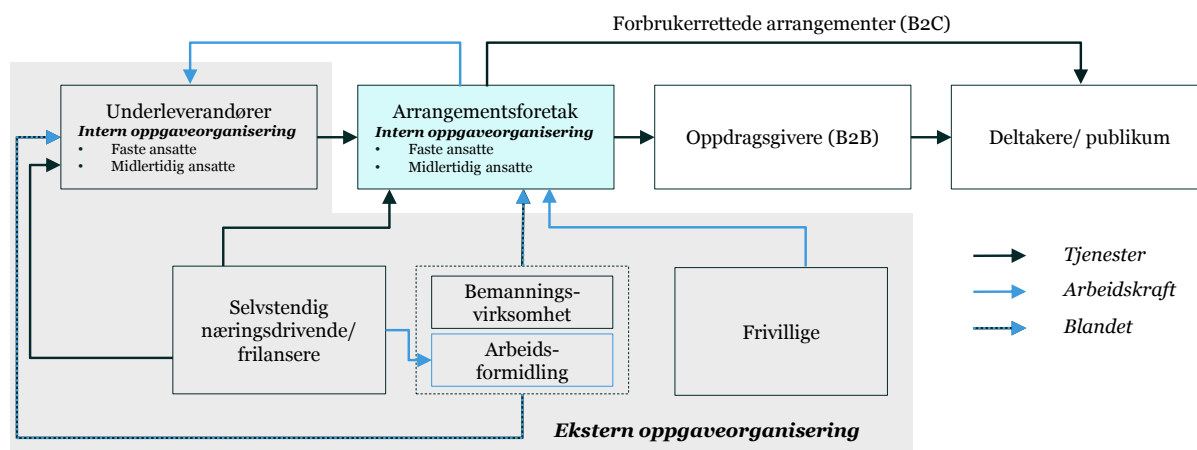
Sammendrag

Regelverket for innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak ble endret med virkning fra 1. april 2023, ved at adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter ble fjernet. Endringene har skapt usikkerhet rundt hvordan arrangementsbransjen kan dekke sitt behov for fleksibel bemanning, særlig til kortvarige arrangementer. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har derfor gitt Menon Economics i oppdrag å kartlegge hvordan arbeid og oppgaver organiseres ved gjennomføring av arrangementer.

Arrangementsvirksomhet i Norge er sammensatt og variert, og spenner fra små lokale arrangementer og konserter til store, profesjonelle konferanser og festivaler i regi av ulike arrangører. Med arrangører mener vi foretaket som har ansvar for gjennomføringen av det enkelte arrangement. Arrangementsbransjen er ikke en klart definert bransje, og det er ingen klare avgrensningskriterier for hvilke virksomheter som faller innenfor begrepet. Når vi i denne rapporten benytter begrepet "arrangementsbransjen", sikter vi til aktører som i tilstrekkelig omfang av sin virksomhet tar rollen som arrangør og dermed gjennomfører arrangementer, innenfor kultur, idrett og konferanse.

Arbeidskraft og kompetanse er en sentral innsatsfaktor i arrangementsvirksomhet og favner et bredt spekter av roller – fra kunstneriske og kreative funksjoner til teknisk, administrativ og publikumsrettet bemanning. Bransjen preges av prosjektbasert mobilisering, hvor behovet for fleksibilitet er stort. Arbeidskraften organiseres både internt gjennom faste og midlertidige ansatte, og eksternt gjennom frilansere, selvstendig næringsdrivende, bemanningsforetak og frivillige. Verdikjeden for arrangementsbransjen, samt hvordan arrangementsforetakene understøttes av intern og ekstern oppgaveorganisering, er illustrert i figuren under:

Figur A: Verdikjeden i arrangementsbransjen, understøttet av intern og ekstern oppgaveorganisering.



Kilde: Menon Economics

Arbeidskraft og spesialisert kompetanse er sentrale innsatsfaktorer i arrangementsvirksomhet, og hvordan dette tilknyttes arrangementene er et komplekst spørsmål. Gjennom innhenting av svar fra 120 arrangementsforetak, har vi anslått hvordan arbeidskraften som inngår i gjennomføring av arrangementer fordeler seg på ulike tilknytningsformer, illustrert i figuren under:

Figur B: Fordeling av arrangører etter type tilknytningsform og andel av total arbeidskraft. N=120

	Egne faste ansatte	Midlertidige ansatte	Selvstendig næringsdrivende og frilansere	Innleid arbeidskraft	Underleverandører på entreprisekontrakt	Frivillige funksjonærer
Benyttes ikke	7 %	25 %	19 %	56 %	44 %	27 %
1 - 20 %	13 %	55 %	58 %	38 %	41 %	32 %
21 - 50 %	18 %	15 %	16 %	2 %	7 %	6 %
Mer enn 50 %	61 %	4 %	5 %	0 %	8 %	34 %
Vet ikke	0 %	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %

Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon

Fra de som har besvart vår undersøkelse finner vi blant annet at egne faste ansatte utgjør en majoritet av arbeidskraften for flertallet i arrangementsbransjen (61 prosent). Innleie benyttes i av mindre enn halvparten av virksomhetene, og de som benytter det gjør det i lite omfang (mellom 1-20 prosent).

Hensiktsmessig regulering av næring og arbeidsliv fordrer en forståelse av bransjens behov på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Utover resultatene av kartleggingen, vurderer vi at:

Arrangementsbransjen må forstås med utgangspunkt i både arrangementene, arrangørene og de øvrige støttespillerne. Arrangementer er ikke et entydig og konsekvent avgrenset fenomen, men heller en samlebetegnelse for publikumsrettede aktiviteter med en blanding av ideelle, kunstneriske og økonomiske formål. For å kartlegge bransjen, har vi tatt utgangspunkt i aktørene som står *ansvarlige for gjennomføringen av det enkelte arrangement*. Kjernen av bransjen kan sies å være aktørene med arrangementsvirksomhet som hovedaktivitet, men et vesentlig antall arrangementer skjer i regi av andre aktører. Videre er arrangørene og underleverandørene i verdikjeden tett integrert, og aktører kan ofte veksle på roller mellom ulike arrangementer.

Arbeidsinnsats og spesialisert kompetanse er sentrale innsatsfaktorer i arrangementene. Dette gir en sammensatt bemanningslogikk, der enkelte aktører benytter en «casting-tilnærming» for å sette sammen team med riktig kompetanse til hvert enkelt arrangement. Vi finner lite systematikk i arbeidskraftsbehov og tilknytningsformer langs observerbare indikatorer. Vi kan altså ikke kategorisere 'typer' arrangementer med gitte behov. Videre er det **mye som er forutsigbart i arrangementsvirksomhet, men det finnes nærmest alltid en liten grad av skreddersøm og behov for fleksibilitet.**

Arbeidskraft tilknyttes gjennom intern og ekstern oppgaveorganisering, og innleie utgjør sjelden en stor andel av total arbeidskraft i et arrangement. Vi finner gjennom vår kartlegging at det benyttes en rekke ulike tilknytningsformer, ofte basert på det enkelte prosjekt og på individers behov og preferanser. Vi finner at innleie benyttes i mindre enn halvparten av arrangementer, og i de tilfellene det brukes er det som regel av lite omfang. Implikasjonene av dette funnet kan tolkes i to retninger. På den ene siden er det lite som tyder på at et varig unntak for arrangementsbransjen vil føre til økt bruk av innleie, ettersom bransjen belager seg stort på andre tilknytningsformer også nå når det er et midlertidig unntak. På den andre siden tilsier dagens omfang av innleieaktivitet at det heller ikke vil få store konsekvenser å fjerne det midlertidige unntaket. Samlet sett vurderer vi at det usikkert hvor store effekter et unntak faktisk vil ha. Hvorvidt det bør innføres et varig unntak for innleie ved arrangementsvirksomhet er et politisk spørsmål. Denne rapporten er ment å gi et faktagrunnlag som kan inngå i departementets videre arbeid.

1 Innledning og bakgrunn

Regelverket for innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak ble endret med virkning fra 1. april 2023, ved at adgangen til innleie for arbeid av midlertidig karakter ble fjernet. Endringene har skapt usikkerhet rundt hvordan arrangementsbransjen kan dekke sitt behov for fleksibel bemanning, særlig til kortvarige arrangementer. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har derfor gitt Menon Economics i oppdrag å kartlegge hvordan arbeid og oppgaver organiseres ved gjennomføring av arrangementer. Formålet er å belyse virksomhetenes bruk av ulike tilknytningsformer og vurdere handlingsrommet innenfor dagens regelverk.

1.1 Bakgrunn og mandat for kartleggingen

I forbindelse med endringer i arbeidsmiljølovens regler om innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, ønsker Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) å gjennomføre en kartlegging av bemanningsløsninger og oppgaveorganisering ved gjennomføring av arrangementer.¹ Formålet, slik det er formulert i oppdragsbeskrivelsen, er «å få en samlet framstilling som gir innsikt i hvordan virksomhetene i bransjen organiserer sin oppgaveløsning og bruk av egne ansatte, innleie fra bemanningsforetak, avtaler med selvstendige oppdragstakere og ev. andre tilknytningsformer». I tillegg til dette deskriptive, empiriske formålet, består oppdraget også i å «gjøre samlede vurderinger av hvilket handlingsrom virksomhetene har innenfor dagens regelverk».

Oppdraget bidrar til å øke kunnskapsgrunnlaget om bransjen, og inngår i så måte til vurderingen av om event- og arrangementsbransjen (heretter omtalt som *arrangementsbransjen*) skal få permanent unntak fra innleiereglene i arbeidsmiljøloven, som trådte i kraft 1. april 2023. For virksomheter bundet av tariffavtale med fagforeninger med innstillingsrett, åpnes det imidlertid for avtale med tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie. Etter vedtak i Stortinget er det igangsatt en vurdering av behovet for unntak for arrangementsbransjen, og ikrafttredelsen av lovendringene er midlertidig utsatt for innleie til kortvarige arrangement.² Oppdragets mandat er imidlertid avgrenset til å kartlegge praksis og handlingsrom med utgangspunkt i forståelsen av arrangementsvirksomhet og bransjen. Denne rapporten har *ikke* som formål å vurdere hvorvidt det bør gjelde et varig unntak for arrangementsvirksomhet, og i så fall hvordan dette skal operasjonaliseres og håndheves.

Arrangementsbransjen består av et bredt spekter av aktører som utfører arrangementer av ulikt format og varighet. En vesentlig del av denne oppgaveløsningen skjer ofte gjennom ekstern bemanning, levert av ulike tredjeparter. Personer og organisasjoner som inngår i den eksterne bemanningen har ofte spesialisert kompetanse, som for eksempel sceneteknikere.

Kartleggingen må å ses i sammenheng med øvrig kunnskapsinnhenting som AID har igangsatt. Fra 2023 publiserer Statistisk sentralbyrå kvartalsvis statistikk om sysselsetting i utleienæringen. I tillegg er det iverksatt flere FoU-prosjekter, blant annet en følgeevaluering gjennomført av Fafo om de nye innleiereglene, som skal pågå fram til 2026. En fast referansegruppe, med deltakelse fra

¹ Med innleie mener vi tilknytning av personer ansatt i et annet selskap (bemanningsforetak eller andre produksjonsvirksomheter). I store deler av datainnsamlingen omtales praksis rundt innleie fra bemanningsforetak og produksjonsbedrifter under ett. Der vi skiller mellom disse, herunder i vurdering av juridisk handlingsrom, fremkommer det tydelig.

² Stortinget. (2023). *Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (inn- og utleie fra bemanningsforetak m.m.)* (Innst. 108 L (2022–2023)). Tilgjengelig [her](#).

hovedorganisasjonene i arbeidslivet, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt følger disse prosjektene.

Gjennom kartleggingen ønsker AID å få belyst særtrekk ved arrangementsbransjen og dens leverandørkjeder, herunder omfang, funksjoner, sesongvariasjoner, økonomisk aktivitet og sysselsettingsformer. Det skal vurderes hvordan begreper som «arrangement» og «kortvarige arrangement» kan defineres og hvilke tjenester som omfattes. Videre skal kartleggingen undersøke hvordan ansvar for ekstern bemanning er fordelt og regulert i kontrakter, samt hvilke aktører som står for innleie og på hvilke måter dette skjer. Det legges vekt på å få oversikt over bruk av innleie fra bemanningsforetak sammenlignet med andre tilknytningsformer, som entreprisekontrakter og avtaler med selvstendige oppdragstakere.

Departementet har uttrykt ønske om at kartleggingen også vurderer konsekvenser av mulige framtidige reguleringer, både for virksomhetene og for gjennomføringen av arrangementene. Dette inkluderer administrative og økonomiske konsekvenser, i tillegg til konsekvenser for publikumsopplevelse og bruken av ulike arbeidsformer.

1.2 Metode

1.2.1 Gjennomgang av høringssvar

I arbeidet med utredningen har vi gjennomgått og systematisert høringssvarene som kom inn i tilknytning til følgende høringsrunder:

- Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak (19.01.2022)³
- Høring om forslag til lov- og forskriftsregulering av innleie til arrangement (30.06.2023)⁴

Høringsinnspillene har gitt et bredt bilde av aktørlandskapet, og tydeliggjort både interessene og utfordringene som finnes i arrangementsbransjen. Innspillene viser hvordan behovene varierer mellom arrangører, arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og bemanningsforetak, og hvordan ulike aktører vurderer konsekvensene av forslaget.

Gjennomgangen av høringsinnspillene har vært viktig for å forstå hvilke deler av bransjen som opplever særlige utfordringer med dagens regelverk, og for å identifisere områder der det er uenighet eller behov for tydeliggjøring. Dette har bidratt til å gi et mer nyansert bilde av problemstillingene og styrket grunnlaget for vurderingene i denne rapporten.

1.2.2 Populasjonskartlegging

En stor del av kartleggingsarbeidet har gått ut på å identifisere og avgrense den relevante populasjonen av arrangører i arrangementsbransjen. I populasjonskartleggingen har vi tatt utgangspunkt i medlemslister fra arbeidsgiver-/interesseorganisasjoner som representerer arrangører, herunder Norske Kulturarrangører, NHO Idrett, Sponsor- og Eventforeningen, Norske Kulturhus og Norsk teater- og orkesterforening. Alle aktørene i populasjonen har blitt gjennomgått og vurdert som å enten ha arrangementsvirksomhet som *primær*- eller *sekundær*virksomhet. Med primærvirksomhet menes

³ Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2022). *Høring om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak*. Tilgjengelig [her](#).

⁴ Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2023). *Høring- innleie fra bemanningsforetak- Forslag til lov- og forskriftsregulering av innleie til arrangement*. Tilgjengelig [her](#).

organisasjoner som i hovedsak har arrangementer som sitt virke, eksempelvis venues⁵, eventbyråer eller konsertarrangører. Med sekundærvirksomhet menes organisasjoner som primært driver med andre aktiviteter, men har arrangementsaktivitet som en del av virksomheten. Dette omfatter blant annet idrettsklubber, hoteller og foreninger. Sekundærvirksomhet omfatter dermed et bredt spenn av aktører, som i større eller mindre grad bedriver arrangementsvirksomhet. Aktører som ikke identifiseres som arrangører, har blitt utelatt. I tillegg har vi gjort manuelle søk på relevante næringskoder for å ytterligere øke populasjonen med arrangører.⁶

Arrangørene i populasjonen er videre kategorisert etter hvilken *type* arrangementer de arrangerer, enten kultur, idrett eller konferanse. Samtidig er det stor overlapp, og flere arrangører driver med arrangementer på tvers av typene. Dersom en arrangør driver med flere enn én type arrangementer, er de kategorisert under «flere formål».

Videre har vi benyttet Menons regnskapsdatabase til å hente ut regnskapsinformasjon om virksomhetene i populasjonen, som gjør at vi kan kartlegge arrangementsbransjens økonomiske aktivitet.

1.2.3 Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen

Vi har gjennomført en nettbasert spørreundersøkelse med et utvalg arrangører i arrangementsbransjen. Bransje- og arbeidsgiverforeningene Sponsor- og eventforeningen, Norske Kulturarrangører, Norske kulturhus, Spekter og NHO reiseliv har hjulpet til med å distribuere spørreundersøkelsen ut til sine medlemmer. I tillegg har vi sendt spørreundersøkelsen på e-post til informanter funnet via søk på relevante næringskoder. Opinion har hjulpet oss med å finne e-postadresser til informantene.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet 12. mai til 4 juni 2025. Respondentene ble kvalitetssikret, og vi mottok totalt 120 svar fra aktører i arrangementsbransjen. Vi gjør oppmerksom på at respondentene kan inneholde en overvekt av kulturrettede arrangører, ettersom spørreundersøkelsen har blitt delt gjennom flest kulturorganisasjoner.

Ved utforming av spørreundersøkelsen har vi fått innspill fra både AID og den partssammensatte referansegruppen. Se vedlegg B for mer informasjon om spørreundersøkelsen.

1.2.4 Intervjuer

Vi har i løpet av utredningen gjennomført 11 intervjuer med aktører fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Fire av intervjuene var rettet mot arbeidstakersiden, og syv av intervjuene var rettet mot arbeidsgiversiden. Formålet med intervjuene var å få dypere innsikt i hvilke tilknytningsformer som benyttes og hvordan oppgaver organiseres i arrangementsbransjen. I intervjuene testet vi også vår forståelse av problemstillingene og hvordan vi definerer av bransjen. Intervjuene ble gjennomført semistrukturert, og informasjonen ble referatført.

⁵ Vi benytter begrepet venues som en samlebetegnelse for aktører som tilbyr lokaler med større eller mindre grad av spesialisert utstyr tilrettelagt for og rettet mot arrangementsvirksomhet. Begrepet benyttes ofte i bransjen, og er vurdert som mer presist enn *lokaler* som begrep. Venues kan også ofte ta rollen som arrangør, altså parten som er ansvarlig for gjennomføring av arrangementet.

⁶ Følgende næringskoder ble inkludert i søket: 90020, 82300, 79903, 94991, 93120, 90012, 93190, 94992, 74903, 90011, 93110.

Vi sendte intervjuforespørsler via e-post, og intervjuene ble gjennomført digitalt i perioden april til mai 2025.

I Vedlegg C står intervjuguiden som ble benyttet for henholdsvis arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. I Vedlegg D gis en oversikt over alle informanter vi har snakket med gjennom intervjuene.

1.2.5 Juridiske vurderinger

Ved beskrivelsen og klarleggingen av gjeldende rett i kapittel 3 har vi benyttet alminnelig juridisk (rettsdogmatisk) metode. Arbeidet har bestått i å systematisere og fremstille rettsreglene på en enkel og oversiktlig måte. Formålet har vært å beskrive gjeldende, relevant regelverk, som også danner rammene for de konkrete vurderingene i kapittel 6.

1.3 Leseveiledning

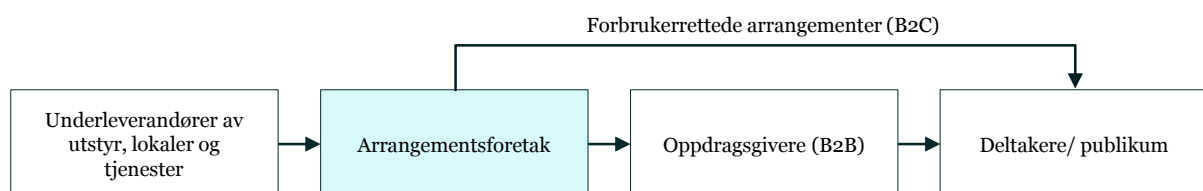
Rapporten er bygget opp som følger: I kapittel 2 drøfter vi hvordan arrangementsbransjen kan forstås, avgrenses og identifiseres. I kapittel 3 redegjør vi for gjeldende rett, som danner rammene for hvordan arrangementsbransjen kan løse sitt behov innenfor gjeldende regelverk. Videre, i kapittel 4, redegjør vi for det analytiske rammeverket rundt hvordan arbeidskraft og kompetanse tilknyttes arrangementsvirksomhet. I kapittel 5 gjengir vi vår kartlegging av tilknytningsformer og oppgaveorganisering i arrangementsbransjen. I kapittel 6 drøfter vi handlingsrommet som foreligger knyttet til ulike tilknytningsformer ved arrangementsvirksomhet. I kapittel 7 gir vi våre avsluttende refleksjoner og perspektiver knyttet til tilknytningsformer og oppgaveorganisering ved arrangementer.

2 Om arrangementsbransjen

Arrangementsvirksomhet i Norge er sammensatt og variert, og spenner fra små lokale arrangementer og konserter til store, profesjonelle konferanser og festivaler i regi av ulike arrangører. Med arrangør mener vi virksomheten som har ansvar for gjennomføringen av det enkelte arrangement. Arrangementsbransjen er sånn sett ikke en etablert «bransje» med bedrifter som omfatter all aktiviteten knyttet til arrangementsvirksomhet. Vårt utgangspunkt for å forstå og potensielt avgrense bransjen er å vurdere i hvilken grad ulike aktører tar rollen som arrangør og dermed bedriver arrangementsvirksomhet. Som et utgangspunkt skiller vi mellom aktører som har arrangementer som sitt hovedformål (primærvirksomhet) og aktører som gjennomfører arrangementer ved siden av andre aktiviteter (sekundær virksomhet). I tillegg gjennomfører mange arrangører sine arrangementer i tett samarbeid med underleverandører av utstyr, lokaler og tjenester. Underleverandører er etter vår avgrensning ikke å anse som arrangører (med ansvar for det enkelte arrangement). Ettersom statusen som arrangementsforetak avhenger av hvilken rolle en aktør har, kan samme bedrift likevel inngå som arrangør i ett arrangement, og underleverandør i ett annet. Bransjen kan således forstås som en samling aktører som i tilstrekkelig grad har arrangementsvirksomhet (arrangørrollen) som sitt virke.

Med et arrangementsforetak mener vi virksomheten som har ansvar for gjennomføringen av det enkelte arrangement. Disse understøttes av leverandører av utstyr, lokaler og tjenester, som leverer avgrensede oppdrag på entrepriser.⁷ Verdikjeden (leveransekjeden) i arrangementsbransjen er illustrert i figuren nedenfor. **Arrangementsforetakene** utgjør selve bransjen. Disse leverer et bredt spekter av kultur-, idretts- og andre arrangementer til sine kunder, fra store musikkfestivaler, fotballkamper og næringskonferanser, til intime konserter, temakvelder og foredrag. Kundene kan enten være **oppdragsgivere** (for eksempel bedrifter som leier inn et eventbyrå) eller **forbrukere** som deltar eller er publikum på arrangementene (for eksempel en festival). Med andre ord kan arrangementer leveres i et bedrifts/organisasjonsmarked (B2B) eller i et forbrukermarked (B2C).

Figur 2-1: Verdikjeden for arrangementsvirksomhet.



Kilde: Menon Economics

Arrangementsbransjen er i liten grad tidligere blitt utredet, og i motsetning til mange andre næringer er ikke bransjen klart definert og avgrenset. Det er mangel på helhetlige analyser som systematiserer hvem som utgjør bransjen, hvilke typer aktører som finnes, og hvordan de samspiller i

⁷ Arrangementsforetakene kan også ha kunde-/leverandørrelasjoner seg imellom, for eksempel at en arrangør av en stor konferanse kjøper tjenester av et annet arrangementsforetak. I slike tilfeller vil førstnevnte ha rollen som oppdragsgiver.

gjennomføringen av arrangementer. Kunnskapsgrunnlaget er dermed fragmentert, og innsikt om bransjens struktur hentes ofte indirekte fra andre sektorer, som kultur, idrett, reiseliv eller konferansevirksomhet. Denne rapporten bygger derfor i stor grad på innsamlet empiri, aktørdatabaser og høringsinnspill for å kunne gi et samlet bilde av aktørene som bedriver arrangementsvirksomhet.

2.1 Arrangementsvirksomhet

Arrangementsbransjen er ikke en tydelig definert bransje, men utgjør i prinsippet en samling aktører som i ulik grad jobber med å planlegge og gjennomføre arrangementer. Arrangøren er aktøren som har ansvar for selve gjennomføringen av arrangementet – fra planleggingsfasen til avslutning. Imidlertid finnes det mange forskjellige måter ansvarsfordelingen i et arrangement er fordelt. To arrangører kan eksempelvis dele ansvaret for gjennomføringen av et arrangement, og én arrangør kan benytte flere underleverandører som har ansvaret for delleveranser i arrangementet. På denne måten tolkes arrangøren som en *rolle* ulike virksomheter kan ta, og arrangørrollen knytter seg ikke direkte til organisasjonene.

Det finnes mange ulike typer arrangementer, og vi har definert tre overordnede kategorier: *kultur, idrett og konferanse*. Innenfor disse typene finnes alt fra konserter og festivaler, til næringslivskonferanser og idrettsmesterskap. Konferanser har hovedfokus på faglig innhold, kunnskapsdeling og nettverk, kulturarrangementer på kunstneriske uttrykk og opplevelser, og idrettsarrangementer på konkurranse og fysisk prestasjon. Samtidig finnes det ofte overlapp – for eksempel når konferanser inkluderer kulturelle innslag, eller når idrettsarrangementer byr på kultur og underholdning som del av tilskuernes opplevelse.

En forståelse og avgrensning av ulike typer arrangementer er hensiktsmessig for å gi et bilde av arrangementsbransjens sammensetning av ulike typer innhold. Det kan også bidra til å kunne analysere relevante variasjoner innad i bransjen. Kategoriseringen vi har benyttet (*kultur, idrett og konferanse*) er valgt for å gi en gjenkjennelig gjengivelse av næringen, og er blant annet basert på gjengivelser fra høringsrunde om forslag til lov- og forskriftsregulering av innleie til arrangement. Kategoriseringen ble videre testet i intervjuer for å vurdere dens hensiktsmessighet. Gjennom intervjuene fremkom to viktige tilbakemeldinger. For det første ble tredelingen av typer arrangementer vurdert som en hensiktsmessig kategorisering for å pedagogisk beskrive og illustrere næringen. Typene arrangementer er gjenkjennelig for de fleste, og bidrar til å tegne et bilde av ulike typer arrangementer som forekommer. For det andre, ble det diskutert i hvilken grad kategoriseringen av typer var hensiktsmessig for videre analyse, herunder spesielt for tilknytningsformer og oppgaveorganisering. Enkelte påpekte at tilknytningsformer og oppgaveorganisering i større grad følger av andre variabler enn typen arrangement, herunder størrelse, innsatsfaktorer m.m. Kategoriseringen ble beholdt, men vi vurderer om det er relevante variasjoner av størrelse, innsatsfaktorer, tilknytningsformer og oppgaveorganisering på tvers av typene, se blant annet i kapittel 5.

Kjennetegnet for arrangementsvirksomhet er at bredden av arrangementer er stor. Arrangementsbransjen inkluderer både store og omfattende arrangementer som krever mye planlegging, for eksempel en stor musikkfestival med mange artister og stort servicetilbud, og små arrangementer med minimal planlegging, for eksempel en quiz-kveld på en bar. Arrangørbildet er også svært variert, og det finnes mange forskjellige typer aktører som i større eller mindre grad gjennomfører arrangementer.

2.2 Avgrensning av arrangementsbransjen

Et utgangspunkt for å avgrense hva vi legger i «arrangementsbransjen» er å tydeliggjøre hva vi mener med et arrangement. **Vi definerer et arrangement som en tidsavgrenset hendelse der publikum, deltakere eller gjester samles for å oppleve, delta eller være til stede.** Arrangementene kan være av ulik størrelse og art – fra konserter, festivaler og idrettsarrangementer til konferanser, messer og andre typer samlinger.

Spørsmålet om det finnes en egen «arrangementsbransje» kan ikke besvares entydig. Hva som utgjør en bransje avhenger av hvilke kriterier som legges til grunn. En bransje kan avgrenses etter mange kriterier, for eksempel felles produkt, aktivitet, teknologi, prosess eller kundegruppe. En bransjedefinisjon er med andre ord ikke riktig eller gal, men mer eller mindre *hensiktsmessig*. For denne rapportens formål kan det være hensiktsmessig å anse **aktører som har ansvar for gjennomføring av arrangementer** som en egen bransje, selv om de næringsmessig er spredt på ulike næringskoder. Vi tar ikke stilling til hvorvidt det *generelt* er riktig å betrakte dette som en egen næring, men legger til grunn at det kan være analytisk nyttig å bruke begrepet arrangementsbransjen i denne rapportens sammenheng.

Gitt at man finner det hensiktsmessig å benytte begrepet arrangementsbransjen, bør man etter vår vurdering, kun inkludere aktører som har gjennomføring av arrangementer som sin **primærvirksomhet**. Det innebærer at ansvar for gjennomføring av arrangement er en *nødvendig*, men ikke *tilstrekkelig* betingelse for å tilhøre bransjen. Med en slik avgrensning forutsettes det at gjennomføring av arrangementer utgjør en sentral del av virksomheten (for eksempel mer enn 50 prosent av arbeidsinnsatsen eller inntektene), og ikke bare skjer i et lite eller tilfeldig omfang.

Arrangementer gjennomføres også av aktører som har arrangementsvirksomhet som en **sekundær aktivitet**. Mange aktører, som for eksempel idrettslag, hoteller, barer, foreninger og andre virksomheter, har ikke arrangementer som sin kjernevirksomhet, men arrangerer likevel en betydelig mengde konserter, forestillinger, idrettskamper, konferanser, messer mm ved siden av andre aktiviteter. Etter vår vurdering er det ikke hensiktsmessig å inkludere denne typen aktører i en eventuell definisjon av arrangementsbransjen. Det er viktig å understreke at de kan møte på de samme avveiningene og utfordringene knyttet til organisering, drift og bemanning av sin arrangementsvirksomhet.

Merk: For enkelhets skyld benytter vi i det videre begrepene *primæraktører* og *sekundæraktører* for henholdsvis aktører med arrangementer som sin primærvirksomhet og aktører med arrangementer som en mindre del av sin virksomhet.

Samtidig må det understrekes at arrangementsbransjen ikke kan forstås isolert. Gjennomføringen av arrangementer forutsetter tett samspill med en rekke leverandører og andre aktører som ikke selv har rollen som arrangør, men som likevel er avgjørende for planlegging, produksjon og gjennomføring. Bransjen må derfor sees i sammenheng med sine leverandørkjeder og samarbeidspartnere.

Når vi i det videre ser på arrangementsbransjen, omfatter dette aktører som har gjennomføring av arrangementer som en *sentral* og *jevnlig* del av virksomheten. Det betyr at analysene i rapporten i

hovedsak retter seg mot **primæraktører**, men også er relevant for **sekundæraktører** – jo større grad en aktør driver med arrangementer som sin primæraktivitet, jo mer gjelder vår analyse.⁸

Boks 2-1: Spesielt om venues som opptre både som arrangører og leverandører.

Arrangører som besitter egne *venues*⁹ kan opptre i en dobbel rolle i gjennomføringen av arrangementer: både som leverandør til et arrangement og som arrangør med hovedansvar for gjennomføringen av arrangementet. Eksempelvis kan en arrangør med egen venue være leverandør av lokaler, servering og bevertning for en annen arrangør, uten selv å være arrangør. I andre tilfeller opptre arrangøren med venue selv som arrangør, og har selv hovedansvaret for planlegging og gjennomføring av arrangementet. Aktøren som besitter venueen kan også være ansvarlig for gjennomføringen av arrangementet sammen med en annen ekstern arrangør. Dette skaper en glidende overgang mellom de to rollene, og bidrar til å komplisere grensegangen mellom hvilke aktører som anses å være leverandører og arrangører i ulike sammenhenger. I slike tilfeller bør det legges vekt på hvem som har den helhetlige kontrollen over arrangementet, blant annet hvem som bærer risiko og tar de strategiske beslutningene.

2.3 Om arrangørene

I dette delkapittelet beskriver vi karakteristikk ved arrangementsfortakene. Innledningsvis diskuterer vi vår praktiske avgrensing av sekundæraktører i kartleggingen jf. diskusjon av avgrensing av bransjen over. Deretter ser vi først på antall og type arrangører fordelt på 1) den totale populasjonskartleggingen av arrangementsbransjen og 2) utvalget av arrangører fra spørreundersøkelsen. Videre ser vi på økonomisk aktivitet i den totale populasjonskartleggingen av arrangementsbransjen, både inkludert sekundæraktører og med fokus på primæraktører. Avslutningsvis undersøker vi arrangørenes geografiske beliggenhet

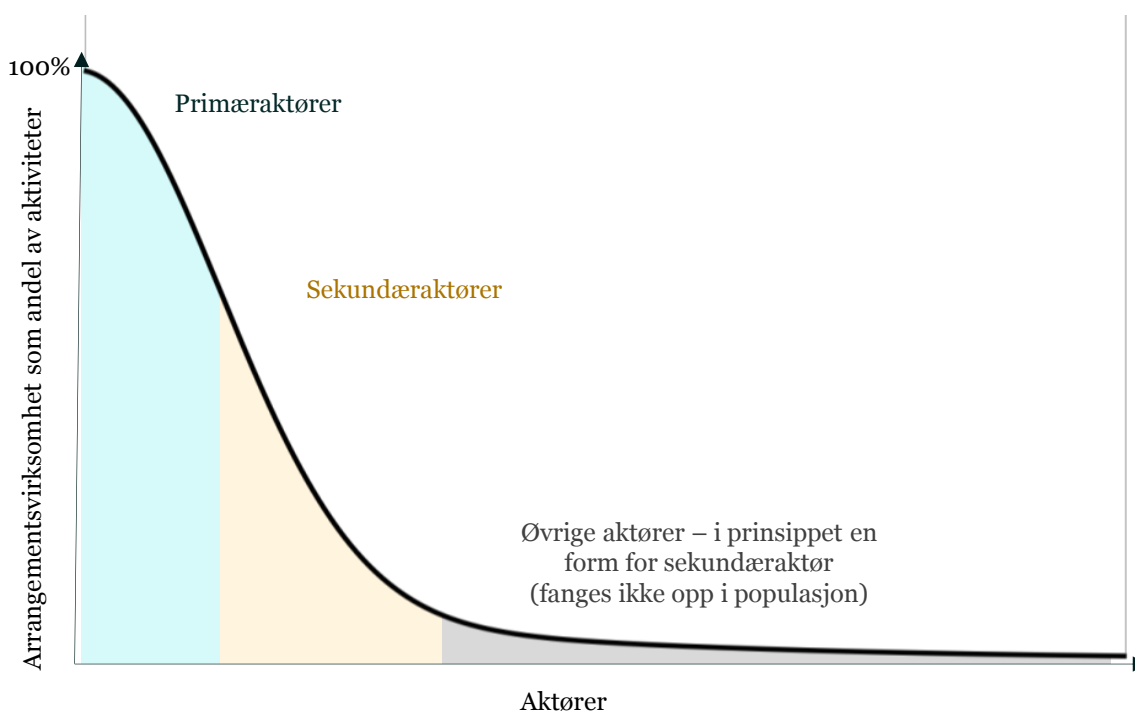
Avgrensing av sekundære arrangører

Et viktig moment i å identifisere, avgrense og kartlegge arrangementsbransjen knytter seg til hvordan vi avgrenser sekundære arrangører. I kartleggingen har vi lagt vekt på å inkludere aktører som med høy sannsynlighet opptre som arrangør ved siden av sin hovedvirksomhet, og som gjør dette i et tilstrekkelig omfang til at det belyser arrangementsvirksomhet. Dersom man derimot åpner for å inkludere øvrige aktører som kan opptre som arrangør, uavhengig av hvor liten andel det utgjør, vokser antallet aktører kraftig – da med en lang hale av aktører som bare har minimal arrangementsaktivitet, slik figuren under illustrerer.

⁸ I spørreundersøkelsen er det noen aktører som er definert som sekundære arrangører basert på at mindre enn halvparten av virksomhetens aktiviteter er arrangementsrettet. Samtidig er utvalget i spørreundersøkelsen basert på bransjeorganisasjoner for arrangører, slik at disse arrangørene trolig er langt nærmere primære arrangører enn andre sekundære aktører. Derimot vil den lange halen av sekundære aktører som driver med arrangementer sjelden og/eller som en liten del av sin virksomhet ikke være dekket av vårt empiriske datagrunnlag fra spørreundersøkelsen og intervjuene.

⁹ Vi benytter begrepet *venues* som en samlebetegnelse for aktører som tilbyr lokaler med større eller mindre grad av spesialisert utstyr tilrettelagt for og rettet mot arrangementsvirksomhet. Begrepet benyttes ofte i bransjen, og er vurdert som mer presist enn *lokaler* som begrep. Venues kan også ofte ta rollen som arrangør, altså parten som er ansvarlig for gjennomføring av arrangementet.

Figur 2-2: Illustrasjon av implikasjonene ved å inkludere aktører med ulik grad av arrangementsvirksomhet i kartleggingen av bransjen.



Kilde: Menon Economics

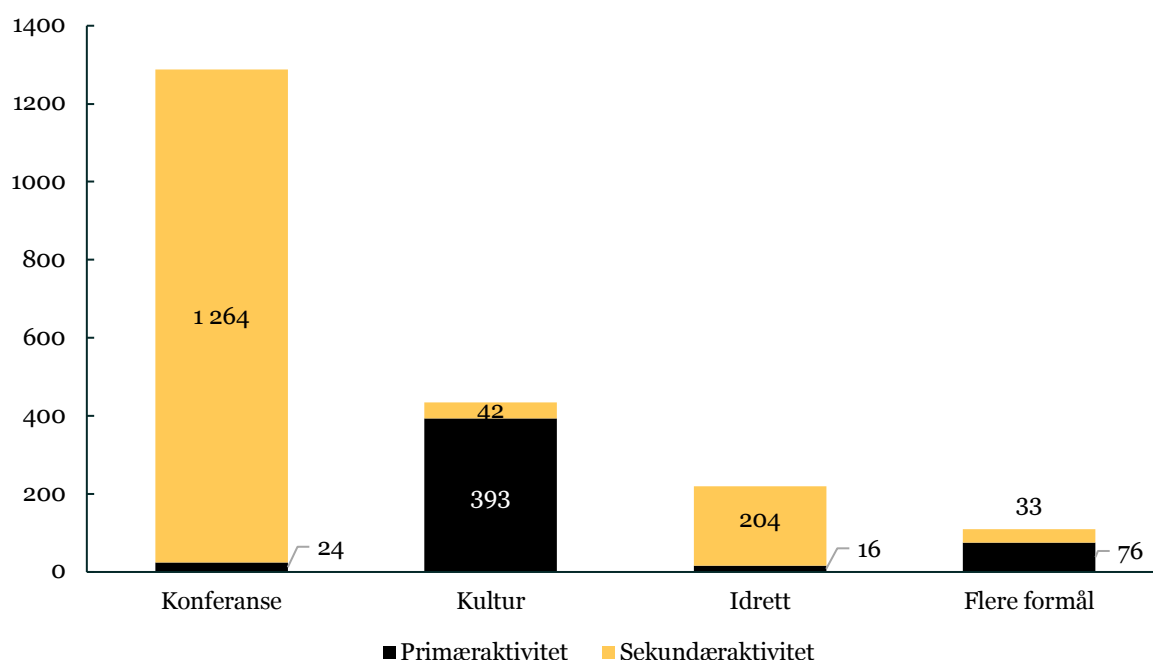
Jo bredere vi kartlegger bransjen, jo mer støy fanger vi opp. Det er neppe hensiktsmessig å inkludere alle aktører som bedriver noen form for arrangementsvirksomhet i vår kartlegging. At ikke alle sekundære og øvrige aktører er inkludert i anslaget av total mengde *arrangementer*, er imidlertid en faktor som tilsier at vi på sett og vis undervurderer omfanget av arrangementsvirksomhet vi kartlegger.

Innenfor konferanse har vi enklere klart å fange store deler av omfanget av sekundære arrangører gjennom næringskoder som identifiserer hoteller. Det samme gjelder for idrett, der vi har greid å identifisere en rekke idrettslag og -foreninger gjennom relevante næringskoder. Det er imidlertid vanskelig å fange opp alle sekundære kulturarrangører ettersom disse er spredt på et bredt spekter av næringskoder, som gjør at vi kan risikere å inkludere for mange aktører. Innenfor kultur forventer vi derfor at det er et stort omfang sekundære arrangører som vi ikke fanger opp.

2.3.1 Antall og type arrangører i den totale populasjonskartleggingen av arrangementsbransjen

Gjennom populasjonsarbeidet har vi identifisert totalt 2 052 arrangører, som omfatter arrangører som enten har arrangementsaktivitet som hele (primær) eller deler av (sekundær) sin virksomhet. Figur 2-3 viser den kartlagte arrangementsbransjen fordelt på type arrangement og om arrangementer utgjør primærvirksomhet eller sekundærvirksomhet.

Figur 2-3: Antall arrangører fordelt på type arrangement og om arrangørene primært eller sekundært driver med arrangementsvirksomhet.



Kilde: Populasjonskartlegging av Menon Economics

Kulturarrangører representerer den største gruppen av primære arrangører, mens konferanse har flest arrangører totalt. Innen kultur finnes aktører som Live Nation, Den Norske Opera & Ballett og ulike konsertarrangører som Tons of Rock, Palmesus og Øyafestivalen. Grunnen til at konferanse utgjør en så stor del av aktørbildet er at vi har kategorisert alle registrerte hoteller i Norge som sekundære konferansearrangører. Det finnes en del hoteller, særlig lokalisert rundt de store flyplassene, som har konferanser som primærvirksomhet. Imidlertid utgjør gjennomføringen av konferanser bare en avgrenset del av hotellenes samlede virksomhet, og ofte leier hotellene ut sine fasiliteter til arrangører, de er i mindre grad arrangører selv. Vi har derfor valgt å betegne alle hoteller som virksomhet med arrangementer som sekundæraktivitet.

Samtidig understreker vi at gruppen sekundære aktører trolig er større også for de øvrige typene, ettersom det er mange aktører som iblant driver med arrangementsvirksomhet uten at det utgjør en stor og synlig del av deres virksomhet.

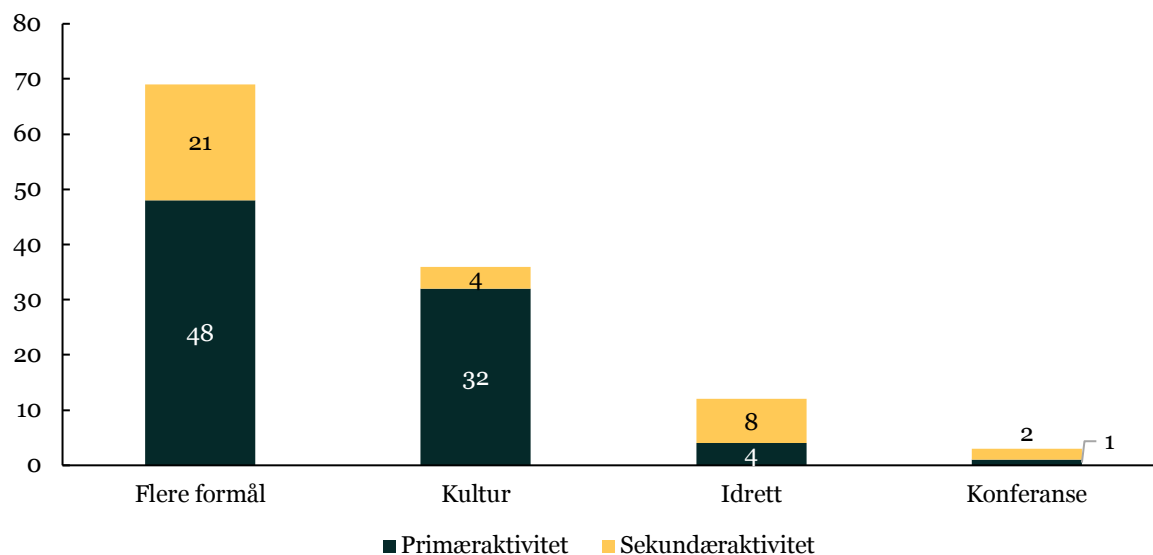
Totalt finner vi 220 idrettsarrangører, hvor flertallet regnes som sekundære arrangører – for eksempel idrettslag som av og til arrangerer cuper eller større stevner. Innen idrett finnes primæraktører som Birken, Oslo Maraton og Ekstremsportveko. Antallet arrangører som driver med arrangementer med flere formål er 109, med en overvekt av primære arrangementsaktører, for eksempel Nova Spektrum og Liwlig.

2.3.2 Antall og type arrangører kartlagt fra utvalget i spørreundersøkelsen til arrangementsbransjen

I spørreundersøkelsen fikk respondentene (identifiserte arrangementsforetak) spørsmål om hvor mye av deres virksomhet som var arrangementsrettet, målt som andel av virksomhetens totale tidsbruk. Dette gjør at vi kan operasjonalisere kategoriseringen og fordele aktørene mellom primære og sekundære arrangementsaktører, illustrert i Figur 2-4. Respondenter som har oppgitt at over halvparten av virksomhetens tidsbruk er knyttet til arrangementer, er kategorisert som å primært drive

med arrangementsvirksomhet. Respondenter som har oppgitt at arrangementsvirksomhet står for mindre enn halvparten av virksomhetens tidsbruk kategoriseres som sekundære arrangører. I tillegg ble respondentene bedt om å oppgi hvor mange arrangementer de arrangerte fordelt på kultur-, idrett- og konferansearrangement. De som kun har oppgitt at de har arrangementer innenfor én type, har blitt kategorisert etter denne typen. Dersom en arrangør har oppgitt at den arrangerer arrangementer på tvers av typer, vil den havne i kategorien flere formål. Imidlertid kan en aktør som har flere formål kunne drive mer med én type arrangementer enn en annen.

Figur 2-4: Antall arrangører i arrangementsbransjen fordelt på type arrangement og om arrangørene primært eller sekundært driver med arrangementsvirksomhet. N=120.



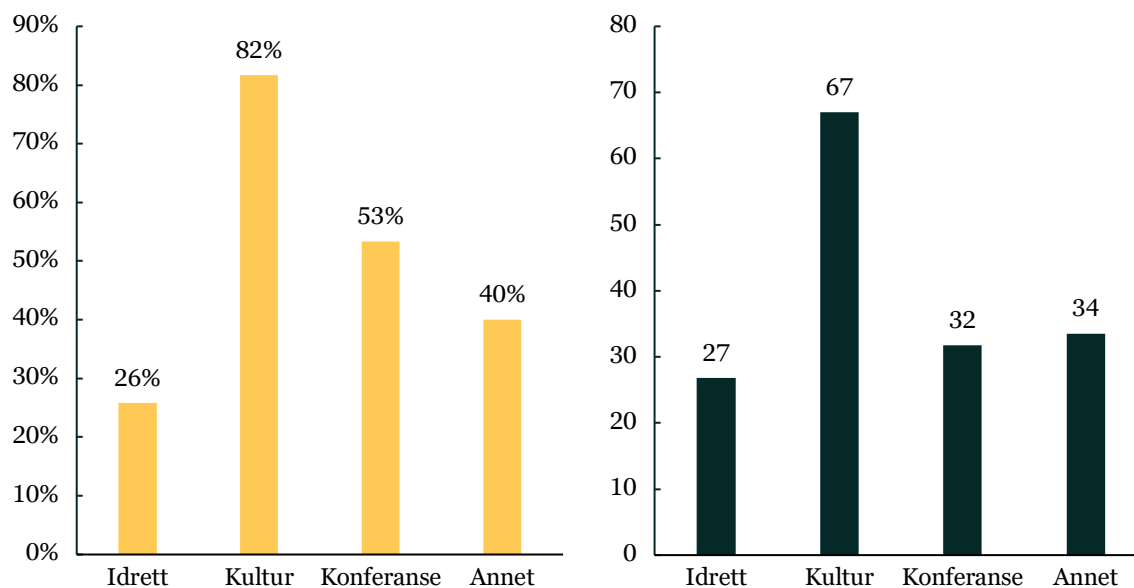
Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon Economics

Det er stor overlapp mellom ulike arrangementstyper, og over halvparten av arrangørene oppgir at de gjennomfører flere enn én type arrangement. Arrangørene som oppgir å drive med aktiviteter på tvers av typene er kulturhus og andre typer av venues, idrettslag, idrettsforbund og eventbyråer. Etter kategorien flere formål er kultur størst med 36 aktører, hvorav 32 har arrangementer som sin primære virksomhet. Kulturarrangørene i utvalget består blant annet av teater, kulturhus, festivaler og musikkklubber. Tolv arrangører driver med idrettsarrangementer, og består av idrettslag, idrettsforbund. Kun tre er kategorisert som konferanse.¹⁰ Mange konferansearrangører faller imidlertid under flere formål, da de ofte også arrangerer kulturarrangementer.

For å få et nærmere bilde av hvor mange arrangører som tilbyr arrangementer innenfor de ulike typene, har vi i Figur 2-5 presentert andelen arrangører som oppgir at de gjennomfører arrangementer innenfor henholdsvis idrett, kultur, konferanse og annet. Vi har i tillegg estimert gjennomsnittlig antall arrangementer per arrangør presentert i figuren til høyre. Her inngår alle arrangører som driver med en viss type arrangementer. Dette omfatter både arrangører som kun holder på med én type og arrangører som holder på med flere typer. Merk imidlertid at det kan være store variasjoner i antall arrangementer mellom ulike arrangører.

¹⁰ Spørreundersøkelsen har ikke blitt sendt ut til hotellbransjen, som kan føre til at konferanse er relativt lav sammenlignet med de andre typene. Populasjonskartleggingen inkluderer også hotellbransjen, og her står konferansehotelet for majoriteten av aktørene for denne typen.

Figur 2-5: Andelen av alle arrangørene som oppgir å drive med arrangementer innenfor hver type (venstre) og gjennomsnittlig antall arrangementer årlig per arrangør per type (høyre akse). N=120.¹¹



Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon Economics

Det er stor overlapp mellom typene arrangementer, og det er mange som driver med arrangementer på tvers av typer. Fra Figur 2-5 ser vi at kulturarrangementer er mest vanlig blant arrangørene, både målt i *andelen aktører* og *antall arrangementer* per arrangør.

82 prosent av arrangørene oppgir at de har kulturarrangementer, og i snitt har disse 67 kulturarrangementer i året. Videre oppgir 53 prosent at de driver med konferanser, og konferansearrangører har i snitt 32 arrangementer årlig. Det er også en stor andel arrangører som oppgir at de driver med andre typer arrangementer, og 40 prosent av arrangørene har i snitt 34 arrangementer årlig av andre typer enn idrett, kultur og konferanse. Arrangørene som driver med idrettsarrangementer, gjennomfører i snitt færre arrangementer årlig. 26 prosent av arrangørene oppgir at de driver med idrettsarrangementer, og disse har i snitt 27 arrangementer årlig. Imidlertid er arrangører av idrettsarrangement ofte idrettsforbund eller idrettsklubber hvor arrangementer er en sekundær aktivitet i virksomheten, som kan være en forklaring på hvorfor de har relativt færre arrangementer enn øvrige typer.

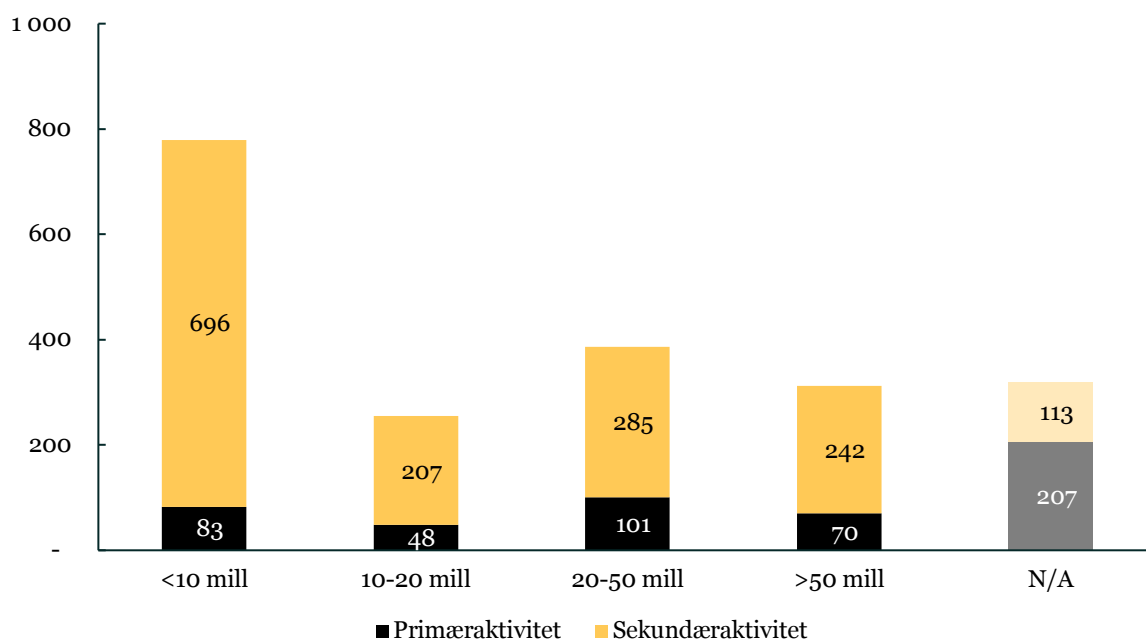
2.3.3 Økonomisk aktivitet i den totale populasjonskartleggingen av arrangementsbransjen

Det er også store forskjeller i størrelse mellom arrangørene, målt i omsetning. Dette kan analyseres ved hjelp av regnskapstall for hele den kartlagte populasjonen. Ved å koble data fra Menons regnskapsdatabase på populasjonen, kan vi analysere den samlede økonomiske aktiviteten i den identifiserte arrangementsbransjen. Figur 2-6 viser hvor mange bedrifter som faller innenfor ulike omsetningsintervaller i 2023, fordelt etter om de har arrangementer som primær- eller sekundæraktivitet. Enkelte arrangører er ikke regnskapspliktige og er derfor ikke inkludert i

¹¹ Basert på gjennomsnittstallene estimerer vi at det totalt arrangeres 10 803 arrangementer årlig på tvers av typene. Merk at totalt antall arrangementer ikke summeres likt på tvers av spørsmålene, ettersom gjennomsnittene er utledet fra ulike svar.

omsetningsstatistikken. I tillegg finnes det arrangører uten registrert omsetning. Disse aktørene er plassert i kolonnen 'N/A'.

Figur 2-6: Antall bedrifter fordelt på størrelse (målt etter omsetning i 2023) og om arrangørene primært eller sekundært driver med arrangementsvirksomhet.



Kilde: Populasjonskartlegging av Menon Economics

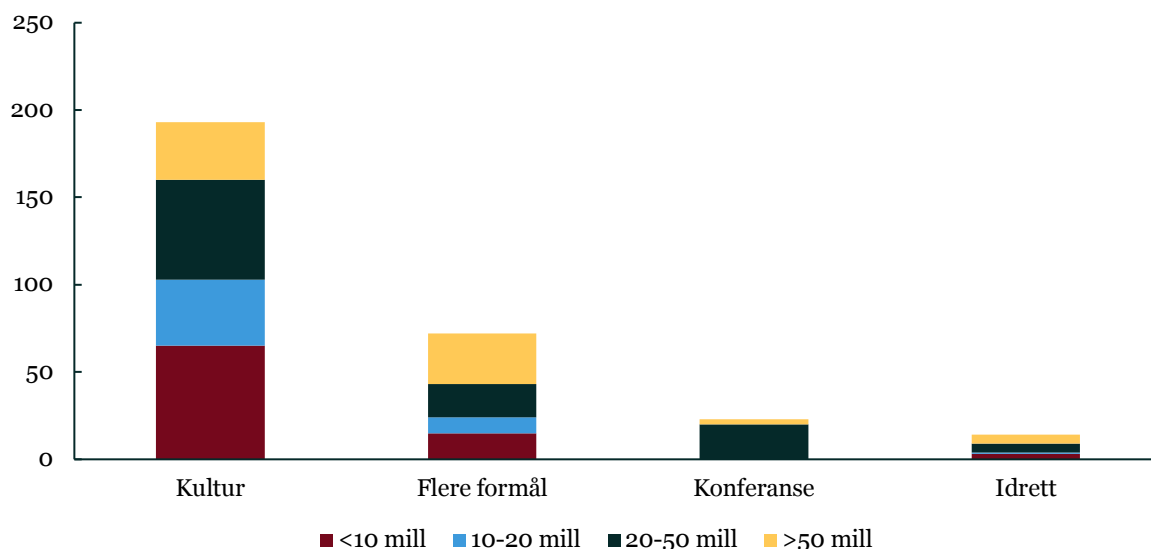
Mange av aktørene vi har identifisert som sekundærarrangører har relativt lav omsetning, og den største gruppen av sekundære arrangører har mindre enn 10 millioner kroner i omsetning. Primærarrangørene har i snitt høyere omsetning enn sekundærarrangørene. Det ganske stor spredning i størrelse målt i omsetning mellom primærarrangørene, og det finnes ikke en «typisk» størrelse.

Totalt i populasjonskartleggingen har den største gruppen av arrangører en omsetning på under 10 millioner kroner, og består i størst grad av sekundære arrangører. Denne gruppen inkluderer for eksempel hoteller, museer eller forbund som har arrangementer som tilleggsaktivitet, men hvor hoveddelen av deres omsetning kommer fra andre tjenester. Den største gruppen blant de primære arrangørene har en omsetning på mellom 20 og 50 millioner kroner, og omfatter 101 arrangører. 83 primære arrangører har en omsetning på under 10 millioner kroner, mens 70 omsetter for mer enn 50 millioner kroner.

Videre fordeler sekundære arrangører, som omsetter for mer enn 10 millioner kroner, seg relativt jevnt mellom de ulike intervallene. Her er det viktig å påpeke at ulik andel omsetning hos sekundæraktører ikke direkte følger av arrangementer, og bør tolkes med varsomhet. Vi mangler regnskapstall på totalt 320 bedrifter i kartleggingen, hvor 207 av disse er kategorisert som primære arrangører og 113 som sekundære arrangører.

For å se hvordan omsetningen varierer mellom aktører innen kultur, konferanse, idrett og med flere formål, har vi fordelt omsetningsintervallene på type arrangementer som arrangørene gjennomfører. Vi fokuserer her på primæraktørene, ettersom de i hovedsak reflekterer arrangementsvirksomhet og ikke andre aktiviteter. Figur 2-7 viser fordelingen av (regnskapspliktige) bedrifter fordelt på type og omsetningsintervall.

Figur 2-7: Antall bedrifter (kun primære arrangører) fordelt på type arrangement og størrelse (målt etter omsetning i 2023).



Kilde: Populasjonskartlegging av Menon Economics

Omsetning varierer mellom de ulike arrangørtypene. Kultur har relativt flest arrangører med lavest omsetning, idrett og flere formål har relativt flere aktører med høyest omsetning, mens konferansearrangører har minst variasjon i omsetning på tvers av hverandre. Her bør fordelingen av størrelser mellom arrangørene tolkes med varsomhet, ettersom konferanse og idrett har få observasjoner.

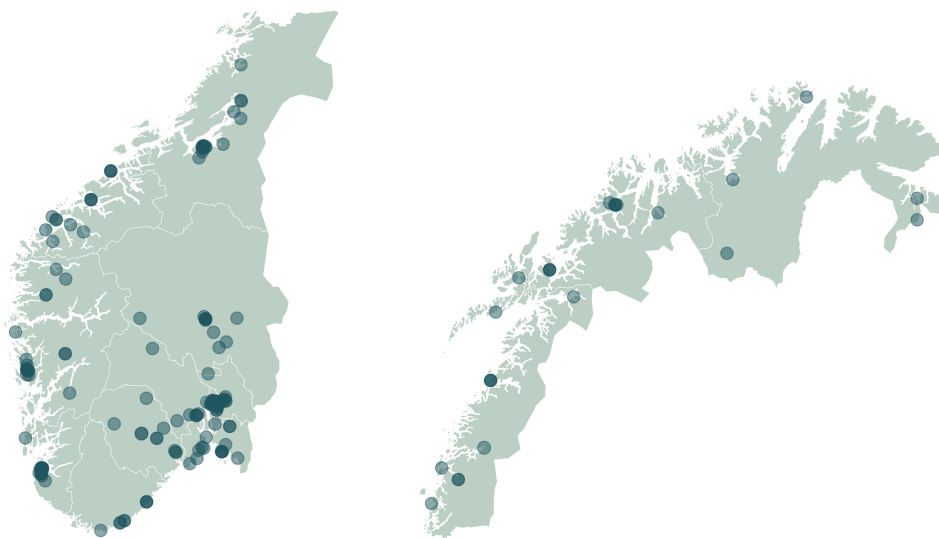
Blant kulturarrangørene har 34 prosent en omsetning på under 10 millioner kroner årlig. 20 og 30 prosent av kulturarrangørene har henholdsvis mellom 10-20 millioner og 20-50 millioner kroner i omsetning, mens 17 prosent omsetter for mer enn 50 millioner kroner. Generelt har arrangører med flere formål en større andel med høyere omsetning, og 40 prosent omsetter for over 50 millioner kroner. Videre omsetter 26 prosent av arrangørene med flere formål for mellom 20-50 millioner, mens 13 og 21 prosent omsetter for henholdsvis 10-20 og under 10 millioner kroner.

Konferansearrangører har mindre variasjon i omsetning, og 87 prosent har en omsetning på mellom 20-50 millioner kroner. I tillegg omsetter de resterende 13 prosentene for mer enn 50 millioner kroner. Idrettsarrangørene har generelt høy omsetning, og 36 prosent omsetter for henholdsvis 20-50 og over 50 millioner kroner, men de resterende 28 prosentene omsetter mindre enn 20 millioner kroner. Vi gjør oppmerksom på at antall aktører innenfor konferanse og idrett er lavt, og resultatene må derfor tolkes med varsomhet.

2.3.4 Arrangørenes geografiske beliggenhet

Arrangementsaktørene er lokalisert i hele landet, men hovedvekten av aktørene ligger i de store byene. En tredjedel av de primære arrangementsaktørene holder til i Oslo, mens 13 prosent i Vestland og 10 prosent i Trøndelag – nesten alle i Bergen og Trondheim. I Rogaland finner vi tilnærmet alle i Stavanger. Dette viser at de primære arrangørene i hovedsak er konsentrert i de store byene, selv om det finnes aktører spredt over hele landet. Figur 2-8 viser tetthet av primære arrangementsaktører i Norges fylker.

Figur 2-8: Kart som viser tetthet av primære arrangementsaktører i fylker.



Kilde: Populasjonskartlegging og analyse av Menon Economics

2.4 Om arrangementene

Gjennom spørreundersøkelsen har vi kartlagt hvilke typer arrangementer som gjennomføres jf. 2.3.3. Vi har også kartlagt omfanget av arbeidskraft som benyttes, og hvilke tilknytningsformer arbeidskraften har – for eksempel faste eller midlertidige ansatte, frivillige, frilansere eller innleid personell, og dette diskuteres i kapittel 5.

I dette kapittelet ser vi på antall arrangementer av ulik type og størrelse, hvor lenge arrangementene varer og hvor ofte de finner sted. Deretter presenterer vi estimater på det totale antallet arrangementer regi av vår kartlagte arrangementsbransje. Resultatene av dette må tolkes i lys av aktørene som har besvart spørreundersøkelsen, jf. forrige delkapittel.

2.4.1 Estimering av totalt antall arrangementer

Basert på svar fra spørreundersøkelsen vi har gjennomført og resultater fra populasjonskartleggingen, har vi beregnet et anslag på *hvor mange arrangementer* som gjennomføres hvert år i Norge blant aktørene med arrangementer som sin primærvirksomhet. Resultatene av dette gjengis i tabellen under. Estimatenes må imidlertid leses med forbehold og antakelser som beskrives i det videre.

Figur 2-9: Estimert antall årlige arrangementer. Resultatene (spesielt for sekundærvirksomhet) må tolkes med stor usikkerhet og er i utgangspunktet illustrative.

Type arrangement	Snitt-antall arrangementer (Primær-virksomhet)	Snitt-antall arrangementer (Sekundær-virksomhet)*	Est. Antall arrangementer (Primær-virksomhet)	Est. Antall arrangementer (Sekundær-virksomhet)*
Kultur	58	37	22 840	1 600
Idrett	31	18	200	3 600
Konferanse	31	2	7 330	2 500
Flere formål/annet	106	54	8 000	1 800
Totalt			31 800	9 500

Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen, populasjonskartlegging og analyse fra Menon Economics

**anslag må tolkes med særlig usikkerhet (se diskusjon under).*

Vi estimerer at hver primærarrangør i snitt har om lag 82 arrangementer årlig, beregnet fra respondentenes svar fra spørreundersøkelsen. Videre beregner vi at primære kulturarrangører i snitt har 58 arrangementer årlig, primære idrettsarrangører har 13 arrangementer, og at primære konferansearrangører har 31 arrangementer i året. Blant arrangører som har arrangementer på tvers av typene (flere formål eller annet) beregner vi at disse i snitt har 106 arrangementer årlig. Basert på dette beregner vi at primære arrangører i Norge totalt gjennomfører om lag 31 800 arrangementer årlig, og majoriteten av arrangementene tilhører kulturkategorien. Vi beregner at omtrent 22 840 er kulturarrangementer, 200 er idrettsarrangementer og 730 er konferansearrangementer. I tillegg beregner vi at aktører som har arrangementer på tvers av typene eller annet, står for om lag 8 000 arrangementer årlig, hvor majoriteten av arrangementene er kulturarrangementer. Samlet sett utgjør kulturarrangementer størsteparten av arrangementsbransjen. Resultatene bør tolkes med varsomhet, ettersom utvalget i populasjonskartleggingen og typekategoriseringen ikke nødvendigvis er sammenlignbare med utvalget og svarene i spørreundersøkelsen.

Vi har også gjort beregninger på antall arrangementer utført av øvrige arrangører (aktører med arrangementer kun som del av sin virksomhet), men disse anslagene er svært usikre. Beregningene har som formål å vise størrelsesordener, og at det er et betydelig antall arrangementer som utføres av aktører som ikke primært driver med arrangementer. Basert på svar fra spørreundersøkelsen beregner vi at en sekundær arrangementsaktør i snitt har 41 arrangementer årlig. Sekundære kulturarrangører har i snitt 37 arrangementer, sekundære idrettsarrangører har i snitt 18 arrangementer, mens sekundære konferansearrangører har i snitt 2 arrangementer i året. Blant sekundære arrangører som har arrangementer på tvers av typene (flere formål eller annet) beregner vi basert på vårt kartlagte utvalg at disse i snitt har 54 arrangementer i året. Basert på dette beregner vi at sekundæraktørene arrangerer 9 500 arrangementer årlig. Av disse beregner vi at sekundære kulturarrangører står for om lag 1 600 arrangementer, sekundære idrettsarrangører står for drøyt 3 600 arrangementer og konferansearrangører har 2 500 arrangementer. I tillegg arrangeres om lag 1 800 arrangementer av aktører som driver med arrangementsvirksomhet på tvers av typene eller annet, men her antas det også at hovedtyngden ligger på kulturarrangementer.

I sum anslår vi, basert på vår kartlagte populasjon, at det årlig gjennomføres over 40 000 arrangementer av ulike aktører. Det er imidlertid viktig å tydeliggjøre at beregningen for sekundære arrangører er mindre presis enn for primære arrangører. Dette skyldes spesielt to usikkerhetsmomenter. For det første er sekundære arrangører definert i populasjonskartleggingen ikke nødvendigvis de samme som de sekundære arrangørene i spørreundersøkelsen. I populasjonskartleggingen fanger vi opp arrangører som driver med arrangementer i noen grad, blant

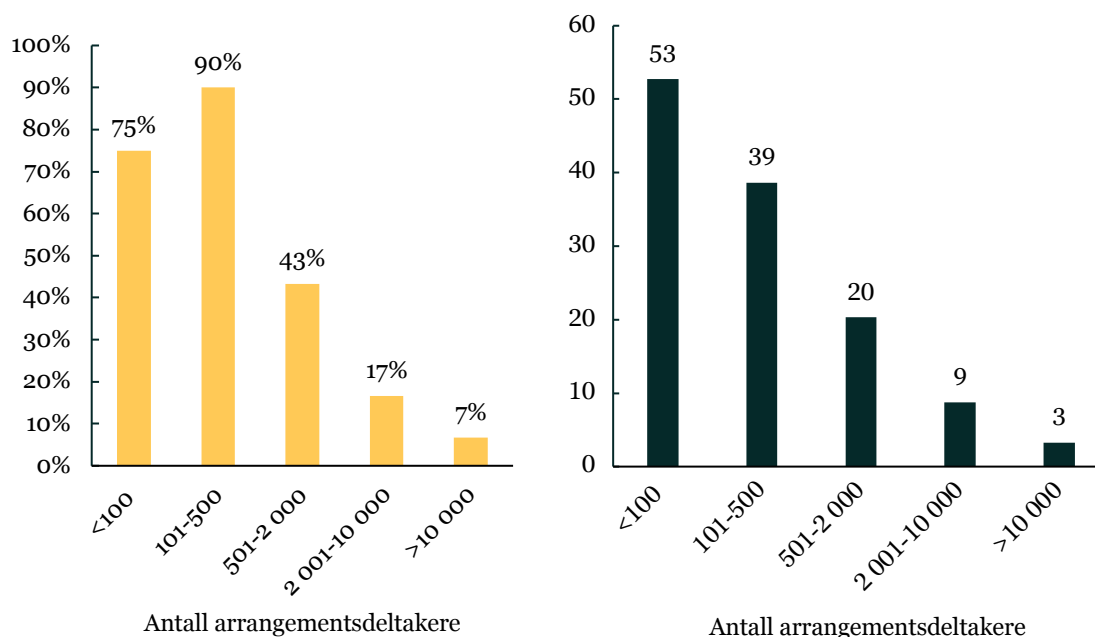
annet ved hjelp av næringskodesøk, mens spørreundersøkelsen retter seg direkte mot arrangementsbransjen. Spørreundersøkelsen ble distribuert med hjelp av arrangørenes bransjeorganisasjoner og består sannsynligvis derfor av aktører som i større grad driver med arrangementer enn øvrige arrangører i populasjonskartleggingen. For det andre er det et vesentlig omfang av arrangementer som gjennomføres av aktører som faller utenfor vår tolkning av «bransjen» (som diskutert i kapittel 2.2).

Tross disse usikkerhetene (som trekker i ulike retninger), har vi vurdert det som hensiktsmessig å illustrere det mulige omfanget av arrangementer blant sekundære arrangører. Dette viser at det er et ikke-uvesentlig antall arrangementer som utføres i regi av aktører som ikke har arrangementsvirksomhet som sitt hovedformål.

2.4.2 Størrelse på arrangementene målt i antall deltakere

Antall deltakere i et arrangement kan benyttes som et størrelsesmål på arrangementene som gjennomføres. Stolpediagrammet til venstre i Figur 2-10 viser andelen arrangører som har arrangementer med ulik deltakerstørrelse. I stolpediagrammet til høyre viser vi gjennomsnittlig antall arrangementer per arrangør årlig, blant dem som oppgir å ha arrangementer i den aktuelle størrelsesklassen.

Figur 2-10: Andelen arrangører som oppgir å ha arrangementer i ulike deltakerstørrelser (venstre) og gjennomsnittlig antall arrangementer per arrangør årlig fordelt på deltakerstørrelse (høyre). N=120.¹²



Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon Economics

Det samlede bildet fra figurene viser at mindre arrangementer er vanligere og skjer hyppigere, mens arrangementer med større deltakermasse er sjeldnere blant arrangørene og gjennomføres sjeldnere. Stolpediagrammet til venstre i Figur 2-10 viser at en svært høy andel arrangører har små

¹² Basert på gjennomsnittstallene estimerer vi at det totalt arrangeres 10 175 arrangementer årlig på tvers av størrelseskategoriene. Merk at totalt antall arrangementer ikke summeres likt på tvers av spørsmålene, ettersom gjennomsnittene er utledet fra ulike svar.

arrangementer (færre enn 501 deltakere), og i gjennomsnitt gjennomfører de mange slike arrangementer årlig. Dette tyder på at små arrangementer er svært utbredt i bransjen, og at dette i mange tilfeller inngår som en fast del av arrangørens portefølje. Videre svarer i underkant av halvparten at de gjennomfører mellomstore arrangementer (mellom 501 og 2 000 deltakere), men denne typen arrangementer gjennomføres sjeldnere enn små arrangementer.

Få arrangører oppgir å ha store arrangementer (mer enn 2 001 deltakere), og i snitt gjennomføres denne typen arrangementer svært få ganger årlig sammenlignet med små og mellomstore arrangementer. Arrangører som har arrangementer av denne størrelsen inkluderer diverse venues, idrettsforbund, idrettslag og eventbyråer. Blant arrangørene som har mellom 2 001 og 10 000 deltakere er det ingen som oppgir å ha mer enn 51 arrangementer i året. Videre oppgir ingen av arrangørene med arrangementer med mer enn 10 000 deltakere å ha flere enn 10 arrangementer årlig. Dette viser at arrangementer med stort publikum er relativt mindre vanlig blant arrangørene, og at de som gjennomfører store arrangementer generelt gjør det få ganger i året.

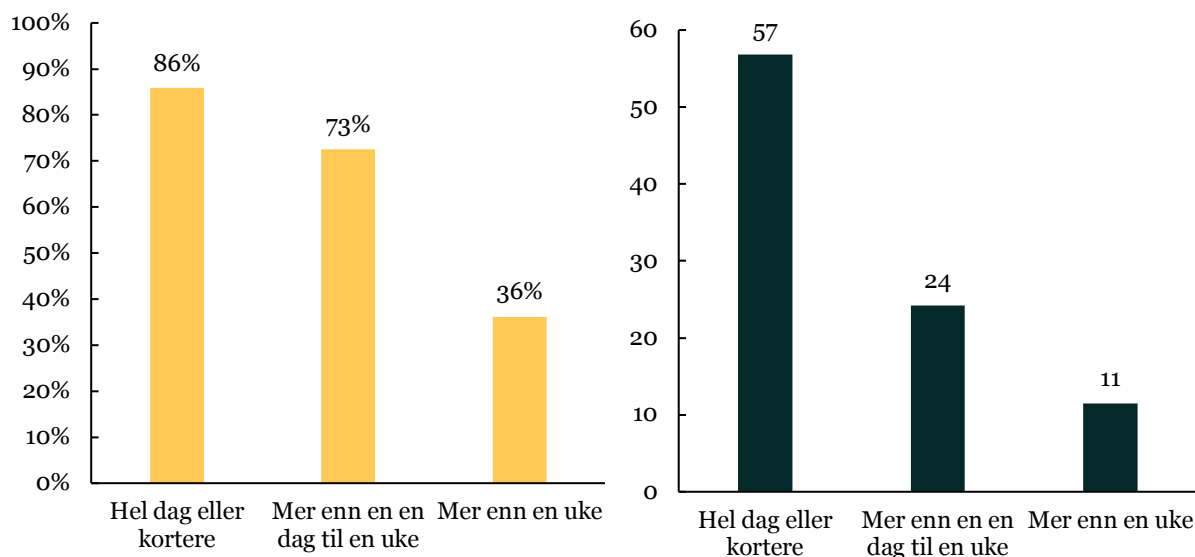
Det er interessant å klarlegge om størrelse på arrangementer varierer mellom ulike arrangørtyper. For å undersøke om det er noen variasjoner i resultatene mellom arrangørtypene, har vi også testet å filtrere resultatene på de ulike typene (kultur, idrett og konferanse). Aktørene med flere formål (N=69) har relativt flere små arrangementer (færre enn 501 deltakere) sammenlignet med resten av utvalget. Derimot har kulturarrangørene (N=36) i mindre grad veldig små arrangementer (mindre enn 100 deltakere), men har på den annen side relativt flere arrangementer som er veldig store (flere enn 10 000 deltakere).

2.4.3 Lengde på arrangementene og frekvensen av arrangementer med ulik lengde

Arrangementer kan vare i alt fra en time til uker, og det er derfor relevant å undersøke hvor vanlig ulike lengder er og frekvensen av ulike arrangementslengder. I spørreundersøkelsen fikk respondentene spørsmål om hvor ofte de gjennomfører arrangementer som varer en hel dag eller kortere, mer enn en dag til en uke og mer enn en uke. Basert på dette har vi beregnet gjennomsnittlig antall arrangementer innenfor hver størrelseskategori.

Stolpediagrammet til venstre i Figur 2-11 viser andelen arrangører som har arrangementer av ulik lengde. I stolpediagrammet til høyre viser vi gjennomsnittlig antall arrangementer per arrangør årlig, blant dem som oppgir å ha arrangementer av den aktuelle lengden.

Figur 2-11: Andelen arrangører som oppgir å ha arrangementer av ulik lengde (venstre) og gjennomsnittlig antall arrangementer per arrangør årlig fordelt på arrangementslengde (høyre) N=120.¹³



Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon Economics

Det er svært vanlig for et arrangementsforetak å gjennomføre korte (en dag eller kortere) arrangementer. 86 prosent av arrangørene oppgir å gjennomføre arrangementer som varer en hel dag eller kortere, og årlig har disse i snitt 57 arrangementer av denne lengden.

Videre er også mellomlange arrangementer (som varer mer enn en dag og opptil en uke) svært vanlig, og 73 prosent av arrangørene oppgir å ha arrangementer av denne lengden. Imidlertid forekommer disse arrangementene i snitt relativt sjeldnere (24 arrangementer årlig) enn de kortere arrangementene.

Om lag en tredjedel av bransjen som har besvart undersøkelsen vår (36 prosent) oppgir å gjennomføre lange arrangementer (som varer lengre enn en uke). Frekvensen av disse arrangementene er betraktelig lavere enn for øvrige, med i snitt 11 lange arrangementer årlig per aktør som bedriver denne typen arrangement.

Vi gjør oppmerksom på at det *kan* være ulike tolkninger av lengde på arrangementene: For eksempel kan det være at noen arrangører tolker en serie med forestillinger som ett langt arrangement, mens andre klassifiserer dette som mange korte arrangementer.

¹³ Basert på gjennomsnittstallene estimerer vi at det totalt arrangeres 8 447 arrangementer årlig på tvers av størrelseskategoriene. Merk at totalt antall arrangementer ikke summeres likt på tvers av spørsmålene, ettersom gjennomsnittene er utledet fra ulike svar.

3 Gjeldende rett

I norsk arbeidsrett er hovedregelen fast ansettelse, og innleie er et unntak fra denne hovedregelen. Kapittelet klargjør skillet mellom innleie, entreprise og oppdrag. Etter lovendringene 1. april 2023 er innleie fra bemanningsforetak der arbeidet er av «midlertidig karakter» i hovedsak avvirket, likevel slik at innleie kan skje etter avtale med tillitsvalgt på nærmere bestemte vilkår. For arrangementsbransjen gjelder et midlertidig unntak for kortvarige, enkeltstående arrangementer. Departementet sendte i 2023 et forslag om lov- og forskriftsregulering av innleie til rigg- og sceneteknisk arbeid for kortvarige arrangement på høring. Denne rapporten vil inngå i departementets videre regelverksarbeid på området.

3.1 Oversikt over gjeldende rett

3.1.1 Arbeidstaker og oppdragstaker

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet for enhver virksomhet som sysselsetter arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 (1). Formålet med loven er etter § 1-1 blant annet å verne arbeidstaker i arbeidssituasjonen og sikre likebehandling, og loven klargjør videre hvilke rettigheter og plikter som hviler på henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver.

Begrepet «arbeidstaker» er definert som «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen», jf. § 1-8 (1). Definisjonen tydeliggjør hvem som er vernet av lovens bestemmelser.¹⁴ Hvorvidt det i en bestemt situasjon er tale om en «arbeidstaker» beror på en konkret vurdering, og loven lister opp relevante momenter. Det skal i vurderingen blant annet legges vekt på om «vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll», jf. § 1-8 (1) andre setning. Vurderingsmomentene i andre setning kom inn i loven med endringslov 17. mars 2023 nr. 3 som trådte i kraft 1. januar 2024. Formålet med lovendringen var særlig å synliggjøre grensen mellom arbeidstakere og oppdragstakere.¹⁵ Lovendringen stadfester gjeldende rett, og tidligere rettspraksis og forarbeidene er følgelig fortsatt relevante for å trekke opp grensen mellom arbeidstakere og oppdragstakere.

Arbeidstakere må avgrenses mot selvstendige oppdragstakere og andre tilknytningsformer, herunder frivillig arbeid. Loven inneholder ingen definisjon av begrepet «selvstendig oppdragstaker», men det følger av lovforarbeidene at momentene som er inntatt i § 1-8 (1) utgjør de sentrale aspektene som skiller en arbeidstaker fra en oppdragstaker.¹⁶ Særlig sentralt er det at arbeidstakere, i motsetning til oppdragstakere, stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon for arbeidsgiver. En oppdragstaker derimot vil ofte utføre «mer avgrensede oppdrag» og forpliktelsen overfor oppdragsgiver retter seg «mer mot resultatet som skal leveres.»¹⁷ I lovforarbeidene er det presisert at begrepet «selvstendige oppdragstakere» omfatter alle personer som uten egne ansatte utfører arbeid gjennom oppdrag for virksomheten uten å være arbeidstaker.¹⁸ Det skal legges til grunn at det foreligger et

¹⁴ Jenum Hotvedt i Karnov lovkommentar, note 2 til arbeidsmiljøloven § 1-8.

¹⁵ Prop. 14 L (2022–2023) side 28.

¹⁶ Prop. 14 L (2022–2023) side 27–28.

¹⁷ Prop. 14 L (2022–2023) side 28.

¹⁸ Prop. 14 L (2022–2023) side 32.

arbeidstakerforhold «med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold», jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) siste punktum.

3.1.2 Tilknytningsformer

Lovens hovedregel er at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Vilårene for å benytte midlertidig ansettelse følger av § 14-9 andre ledd. Ved fast eller midlertidig ansettelse utfører arbeidstakeren sitt arbeid direkte for arbeidsgiver i et topartsforhold. Arbeidsinnleie utgjør et unntak fra denne hovedregelen. En innleid arbeidstaker utfører arbeid for en annen enn sin formelle arbeidsgiver, og utleievirksomhet, innleievirksomhet og arbeidstaker former et trepartsforhold.¹⁹

Adgangen til utleie er regulert i lov om arbeidsmarkedstjenester.²⁰ Utleie av arbeidstakere er definert som «leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse», jf. § 25 andre ledd. Den formelle styringsretten og arbeidsgiveransvaret ligger fremdeles hos utleievirksomheten.

Arbeidstakere har en rekke rettigheter som arbeidsgivere plikter å oppfylle. Enkelte av disse vernereglene gjelder også for selvstendige oppdragstakere.²¹ I tillegg til arbeidsmiljøloven, oppstiller blant annet ferieloven og likestillings- og diskrimineringsloven bestemmelser til vern av arbeidstakere.²² Selv om det norske arbeidslivet er godt regulert, er det flere punkter med avtalefrihet for partene. I tillegg til de individuelle arbeidsavtalene, kan arbeidsforhold være regulert av tariffavtaler mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.²³

Hva som utgjør «innleie» er nærmere angitt i arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd:

«Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.»

Avgrensningen er den samme, uavhengig av arbeidskraft leies inn fra et bemanningsforetak eller produksjonsbedrift.²⁴ Innleie av arbeidskraft må avgrenses mot kjøp av tjenester fra selvstendige oppdragstakere og entrepriser.

Selvstendige oppdragstakere er virksomheter som består av kun én person, for eksempel et enkeltpersonforetak eller et selskap med eier som eneste ansatt. I et slik tilfelle vil det være tale om et oppdragsforhold, og avtalen om levering av tjeneste er inngått mellom to virksomheter. Selvstendige oppdragstakere mottar ikke lønn, men et vederlag for den tjenesten de leverer til oppdragsgiveren. Etter folketrygdloven vil en selvstendig oppdragstaker være en «selvstendig næringsdrivende» etter § 1-10. Arbeidsmiljøloven bruker ikke begrepet «selvstendig næringsdrivende», og begrepet slik det er definert i folketrygdloven dekker mer enn arbeidsmiljølovens begrep «selvstendig oppdragstaker».

¹⁹ Se også Karnov, lovkommentar til arbeidsmiljøloven § 14-12 note 1.

²⁰ Lov 10. desember 2024 om arbeidsmarkedstjenester.

²¹ Se for eksempel arbeidsmiljøloven § 2-2 og § 13-2.

²² Lov 29. april 1998 nr. 21 om ferie og lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering.

²³ En tariffavtale er en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstvistloven definerer tariffavtale som 'en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold', jf. § 1 bokstav e.

²⁴ Jf. henvisningen i aml. § 13 femte ledd.

Forskjellen er at en selvstendig oppdragstaker bare gjelder virksomheter «uten egne ansatte», mens en selvstendig næringsdrivende også kan ha egne ansatte.

En entreprisekontrakt er en avtale mellom to virksomheter om utførelse av et oppdrag. Arbeidsmiljøloven benytter ikke begrepet entreprise eller entreprisekontrakt, og grensedragningen mellom innleie- og entrepriseforhold er nærmere avklart i rettspraksis. Høyesterett har lagt til grunn at det avgjørende er hvem av partene som har ansvaret for ledelsen og resultatet av arbeidet som skal presteres.²⁵ Som utgangspunkt vil det foreligge en entreprisekontrakt når arbeidet ledes av entreprenøren, oppdraget er klart bestemt på forhånd, entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet og entreprenøren holder det sentrale utstyret som benyttes.²⁶ Det er ytelsens innhold og ikke benevnelsen som er avgjørende. Det er dermed uten betydning om avtalen omtales som entreprise. I motsetning til en avtale med selvstendig oppdragstaker, stiller entreprenøren i en entreprisekontrakt med egne ansatte, og virksomheten består normalt av mer enn én person.

Bruk av entreprise eller selvstendige oppdragstakere, innebærer at det foreligger en avtale mellom to virksomheter om levering av en tjeneste.

Begrepet *frilanser* benyttes ikke i arbeidsmiljøloven. Mange som omtaler seg som frilansere, er reelt sett selvstendige oppdragstakere, jf. nærmere i punkt 5.4 under. Frilanser er definert i folketrygdloven § 1-9 som «enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende.»

Arbeidsmiljølovens begrep «selvstendig oppdragstaker» omfatter også frilansere, jf. punkt 3.1.1 over. Det er mer usikkert hvorvidt begrepet også omfatter enhver selvstendig næringsdrivende, ettersom forarbeidene til endringsloven 17. mars 2023 nr. 3 synes å begrense begrepet til å gjelde personer som «uten egne ansatte» utfører arbeid for oppdragsgiver. Selvstendig næringsdrivende med egne ansatte vil derfor trolig falle utenfor arbeidsmiljølovens begrep «selvstendig oppdragstaker.» Det er imidlertid ikke nødvendig å trekke et klart skille i denne sammenheng, ettersom en avtale om levering av tjeneste der den selvstendig næringsdrivende stiller med egne ansatte normalt vil anses som en entreprise.

Oppgaveorganisering i arrangementsbransjen kan også løses ved bruk av frivillige. Heller ikke begrepet «frivillige» benyttes i arbeidsmiljøloven. Det finnes ingen særskilt lov som regulerer bruk av frivillig arbeidskraft. Frivillige regnes som personer som stiller sin arbeidsinnsats til rådighet uten vederlag. Fordi det ikke utbetales lønn og den frivillige ikke «løpende» stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, faller frivillige utenfor arbeidstakerbegrepet etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Arbeidsgiver har imidlertid visse plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2. Bestemmelsens virkeområde er ikke begrenset til å gjelde selvstendige oppdragstakere, og kan etter omstendighetene også omfatte frivillige enkeltpersoner som stiller sin arbeidskraft til disposisjon.

3.2 Nærmere om innleie av arbeidskraft

Innleie av arbeidskraft er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12 flg. Loven skiller mellom innleie fra *virksomhet som har til formål å drive utleie* (bemanningsforetak) og innleie fra *virksomhet som ikke har til formål å drive utleie* (produksjonsbedrift).²⁷ Samme bedrift kan imidlertid ansees som produksjonsbedrift i én utleierelasjon, og som bemanningsforetak i en annen.

²⁵ Rt-2013-998 avsnitt 59 og HR-2018-2371-A avsnitt 80.

²⁶ HR-2018-2371-A.

²⁷ Begrepet «produksjonsbedrift» er ikke brukt i arbeidsmiljøloven § 14-13. Hva som menes med produksjonsbedrift følger imidlertid av lovens ordlyd, og de vilkår som der er oppstilt.

Innleie fra bemanningsforetak er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12. Frem til 1. april 2023 var innleie fra bemanningsforetak tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) bokstav a til e. Bokstav a åpner for midlertidig ansettelse når «arbeidet er av midlertidig karakter». I slike tilfeller kunne dermed arbeidskraft også leies inn. Høyesterett har slått fast at vilkåret om arbeid av «midlertidig karakter» skal tolkes strengt.²⁸ I forarbeidene understrekes det at generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller generell usikkerhet knyttet til fremtidig arbeidskraftbehov ikke oppfyller vilkåret om at arbeidet må være av midlertidig karakter.²⁹ Det er heller ikke tilstrekkelig at arbeidet er organisert i prosjekt eller som et enkeltstående oppdrag.

Ved lovendringen i 2023 ble henvisningen til arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a fjernet. For arbeid av midlertidig karakter er det ikke lenger anledning til innleie fra bemanningsforetak, utover de særskilte unntak som er inntatt i forskrift.³⁰ Virksomheter kan likevel avtale med de tillitsvalgte innenfor en arbeidskategori at det kan leies inn arbeidskraft, jf. aml. § 14-12 andre ledd første punktum. Hvis det inngås en slik avtale, kan det dermed leies inn arbeidskraft til arbeid av midlertidig karakter. Vilkåret er imidlertid at innleievirksomheten er «bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven», jf. § 14-12 andre ledd. Etter arbeidstvistloven § 39 gjelder dette fagforeninger med minst 10 000 medlemmer.³¹

Innleie av arbeidskraft fra produksjonsbedrift er tillatt så lenge det skjer innenfor de fagområdene som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og innleie er drøftet, eller i noen tilfeller avtalt med de tillitsvalgte i innleiebedriften, jf. arbeidsmiljøloven § 14-13. Innleie fra produksjonsbedrift er ikke berørt av innstrammingen i adgangen til arbeidsinnleie som trådte i kraft 1. april 2023.

3.3 Bakgrunnen for å vurdere et avgrenset unntak for arrangementsbransjen

Departementet foreslo i Prop. 131 L (2021–2022) flere endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak. Som begrunnelse for innstrammingen viste departementet til at adgangen til innleie ved arbeid av «midlertidige karakter» beror på en bred skjønnsmessig vurdering. Dette gir grunnlag for misforståelser og misbruk, og gjør det mulig å basere et permanent bemanningsbehov på innleie. Videre pekte departementet på at det er bred enighet om at fast og direkte ansettelse skal være hovedregelen og at leie av arbeidskraft utfordrer dette utgangspunktet. Departementet mente videre at regelverket ville bli enklere å håndheve dersom innleieadgangen ved arbeid av midlertidig karakter ble avvirket. Etter departementets syn kunne innleievirksomhetenes behov for fleksibilitet ivaretas gjennom de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven:

«Departementet viser til at det fortsatt vil være mulig å leie inn arbeidstakere i vikartilfellene, eller å inngå tidsbegrenset avtale om innleie med de tillitsvalgte etter § 14-12 andre ledd. Sistnevnte vil kunne bidra til økt utbredelse av fagorganisering og tariffavtaler, hvilket er en ønsket virkning av forslaget. Det vil også være mulig å leie inn arbeidstakere fra andre produksjonsbedrifter, jf. § 14-13, for eksempel for å ta unna arbeidstopper.

²⁸ Rt-2013-998 avsnitt 39.

²⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 214.

³⁰ Forskrift 11. januar 2013 nr. 33 § 3 åpner for innleie av helsepersonell og arbeidstakere med spesialistkompetanse på særlige vilkår.

³¹ Innstrammingen i 2019 gjaldt virksomheters adgang til å avtale innleie med tillitsvalgte. Fram til 2019 var vilkåret at virksomheten var bundet av tariffavtale, uten videre kvalifikasjon.

Det vil i tillegg være mulig med direkte midlertidig ansettelse, jf. § 14-9 andre ledd bokstav a, forutsatt at lovens vilkår er oppfylt. Departementet vil følge nøye med på en eventuell utvikling i retning av økt bruk av ulovlige midlertidige ansettelser.»³²

Departementet drøftet om det var grunnlag for å innføre en avgrenset unntaksadgang på enkelte områder, slik som helsepersonell, rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse og avløsere i jordbruket.³³ Arrangementsbransjen ble ikke trukket særskilt frem.

Under behandlingen av lovproposisjonen i Stortinget mottok arbeids- og sosialkomiteen og departementet flere innspill om behov for et unntak for innleie til arrangementer. Konsekvensene for arrangementsbransjen ble derfor adressert under komitébehandlingen på Stortinget. Komiteemedlemmene fra Høyre uttrykte at større arrangementer er avhengige av tilgang til mye arbeidskraft i kortere perioder. Disse medlemmene antok at konsekvensene av innstrammingen kunne bli «svært alvorlige», og at «[e]n rekke festivaler kan måtte legges ned, og svært mange konserter, idrettsarrangementer mv. vil ikke kunne gjennomføres.»³⁴

Basert på innspillene som kom etter at proposisjonen var oversendt til Stortinget, besluttet komiteens flertall å «anmode regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet om å vurdere hvorvidt event-/arrangementsbransjen har behov for et unntak for tidsbegrenset innleie.»

Forslaget til innstramming i adgangen til innleie ble vedtatt i tråd med forslagene i proposisjonen, men med en anmodning til regjeringen om å vurdere et unntak for arrangementsbransjen for arbeid av midlertidig karakter. I forskrift ble det innført en overgangsregel, hvor ikrafttreddelsen av endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd utsettes for «innleie til kortvarig arrangement.»³⁵

Arrangementsbransjen har dermed fått et foreløpig unntak fra innleieforbudet knyttet til arbeid av midlertidig karakter. Etter ordlyden gjelder dette «kortvarige arrangementer», som typisk vil omfatte konserter og festivaler, hvor behovet for innleid arbeidskraft er tidsbegrenset og spesialisert. Øvrige endringer i innleiereglene som ble gjort med virkning fra 1. april 2023, og senere presiseringer, gjelder likevel fullt ut for arrangementsbransjen. Rekkevidden av det midlertidige unntaket ble beskrevet slik i statsrådsforedrag 3. mars 2023:

«Overgangsregelen vil typisk gjelde innleie til enkeltstående kulturarrangementer som konserter og festivaler, og vil også omfatte eksempelvis avgrensede arrangementer og eventer innenfor idrett. Arbeidskraftbehovet innleien knytter seg til må være kortvarig. Med «kortvarig arrangement» menes for eksempel konserter som arrangeres én dag eller noen dager, eller avgrensede festivaler. Regelen vil omfatte innleie av personer som eksempelvis skal utføre arbeid knyttet til opp- og nedrigg av selve arrangementet»

3.4 Unntak for innleie til kortvarig arrangement

Departementet fulgte opp anmodningen fra arbeids- og sosialkomiteen, og i høringsnotat 30. juni 2023 la departementet frem forslag til lov- og forskriftsregulering av innleie til rigg- og sceneteknisk arbeid til kortvarig arrangement. Departementet viste til innspill om at virksomheter innen event- og arrangementsbransjen hadde lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, og at det for mange derfor

³² Prop.131 L (2021-2022) s. 32

³³ Prop. 131 L (2021-2022) punkt 6.4.4

³⁴ Innst. 108 L (2022-2023) s. 16-17.

³⁵ Bestemmelsen ble tatt inn i forskrift 3. mars 2023 nr. 290, som endrer forskrift 20. desember 2022 nr. 2301 om overgangsregler til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak).

var lite aktuelt å benytte avtaler med tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie.³⁶ Videre viste departementet til innspill som gikk ut på at heller ikke entreprise var et egnet alternativ i tilfeller der arrangøren har et behov for å ha arbeidsledelsen og ansvar for arbeidsresultatet, og entrepriseformen gjør samspillsfasen vanskelig og lite fleksibel.

På bakgrunn av innspillene uttrykte departementet i høringsnotatet forståelse for at det forelå enkelte særtrekk ved arrangementsbransjen som kunne tilsi et snevert unntak fra innleieforbudet. Departementet viste til at det i mange tilfeller er et svært kortvarig arbeidskraftbehov, og at det i enkelte tilfeller ikke vil være grunnlag for å øke grunnbemanningen med flere faste ansettelser. Et unntak fra innleieforbudet for disse tilfellene ville etter departementets syn derfor ikke være til fortrengsel for faste ansettelser.

Ifølge høringsnotatet fra 30. juni 2023 ble det midlertidige unntaket innført for å unngå usikkerhet i en overgangsfase. Unntaket ble innført for å gi departementet tid til å vurdere permanente tilpasninger i regelverket i samråd med aktører fra bransjen. Det midlertidige unntaket er derfor formulert snevert, og avgrenset til arbeid av midlertidig karakter i forbindelse med arrangementer som er kortvarige og enkeltstående.³⁷

Som ledd i arbeidet med å vurdere permanente tilpasninger i regelverket, har departementet ønsket å samle mer kunnskap om behovene blant aktører i arrangementsbransjen. Denne rapporten er utarbeidet som en del av departementets arbeid med å innhente mer kunnskap.

³⁶ Høringsnotat 30. juni 2023 side 3.

³⁷ Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2023). *Høringsnotat - innleie fra bemanningsforetak- Forslag til lov- og forskriftsregulering av innleie til arrangement*. Tilgjengelig [her](#).

4 Analytisk rammeverk – tilknytningsformer og oppgaveorganisering i arrangementsvirksomhet

Arbeidskraft og kompetanse er sentrale innsatsfaktorer i arrangementsvirksomhet og favner et bredt spekter av roller – fra kunstneriske og kreative funksjoner til teknisk, administrativ og publikumsrettet bemanning. Bransjen preges av prosjektbasert mobilisering, med stort behov for fleksibilitet. Arbeidskraften organiseres både internt gjennom faste og midlertidige ansatte, og eksternt gjennom frilansere, selvstendig næringsdrivende, bemanningsforetak og frivillige. Behovet varierer gjennom arrangementets livsløp. Planleggingen er langvarig men lite arbeidsintensiv, produksjonsfasen krever omfattende teknisk innsats, mens publikumsfasen er kortvarig og bemanningsintensiv. Til sammen skaper dette en kompleks oppgaveorganisering, der bransjen balanserer behovet for fleksibilitet med hensynet til trygge og stabile arbeidsforhold.

4.1 Om arbeidskraft som innsatsfaktor i arrangementsbransjen

Arrangementsbransjen er preget av et bredt spekter av roller og kompetanseprofiler som inngår i gjennomføringen av et arrangement. Omfanget av roller og kompetanser vil også variere ut fra arrangementets kompleksitet og format. Noen arrangement har behov for en større sammensetning av kompetanser mens andre er relativt mindre komplekse. Arbeidsoppgavene omfatter ofte både kunstneriske, tekniske og administrative funksjoner. Blant de tekniske og produksjonsorienterte rollene finner vi lyd-, lys- og AV-teknikere, scenearbeidere, riggere og tekniske produsenter. På administrativt nivå kan det være behov for prosjektledere, produsenter, arrangementsansvarlige, frivilligansvarlige og kommunikasjonsrådgivere. Kunstneriske og kreative roller inkluderer blant annet lys- og lyddesignere, scenografer, kostymedesignere og instruktører. I tillegg kommer publikumsnære funksjoner som publikumsverter og informasjonspersonell.

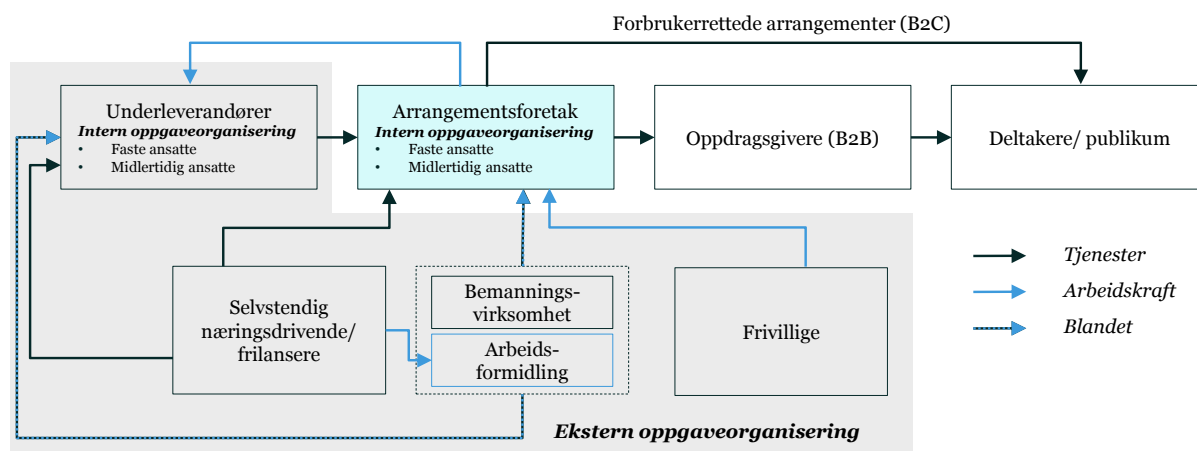
Bemanningsbehovet varierer både i innhold og omfang, avhengig av arrangementstype, størrelse og varighet. Enkelte roller kan fylles med generisk kompetanse, mens andre krever spesialisert fagkunnskap og erfaring. Dette gir en sammensatt bemanningslogikk, der enkelte aktører benytter en «casting-tilnærming» for å sette sammen team med riktig kompetanse til hvert enkelt arrangement.

Flere av høringsinstansene som har gitt høringsinnspill til AIDs forslag om et permanent unntak for arrangementsbransjen, peker på at arbeidskraften ofte mobiliseres prosjektvis, og at fleksibilitet i arbeidsform er avgjørende. Dette gjelder særlig innen sceneteknisk produksjon, hvor kompetansen er relativt spesialisert og tilgangen må være presis i tid. Samtidig etterspørres ordninger som fremmer stabile og trygge arbeidsforhold, særlig for arbeidstakere med repeterende oppdrag gjennom året. Det pekes også på at mange arrangører ikke har administrativ kapasitet til å ansette alt personell direkte, og at samarbeid med bemanningsforetak eller leverandører derfor inngår som en naturlig del av oppgaveorganiseringen.

4.2 Tilknytningsformer og oppgaveorganisering i verdikjeden for arrangementer

Som beskrevet i kapittel 2, består verdikjeden for arrangementer av foretak med underleverandører, som er tett integrert for å levere arrangementer (via oppdragsgivere) til publikum. En sentral innsatsfaktor i verdikjeden er arbeidskraften og kompetansen som går inn i å planlegge, tilrettelegge for og gjennomføre det enkelte arrangement. Verdikjeden organiserer denne kompetansen i form av tjenester eller arbeidskraft fra virksomheter og personer, i det vi kaller *intern oppgaveorganisering* (faste og midlertidig ansatte hos arrangøren) og *ekstern oppgaveorganisering* (arbeidskraft organisert av andre aktører).³⁸ Dette er illustrert i figuren under, og drøftet i det videre. Se også omtale av tilknytningsformer i kapittel 3.1.

Figur 4-1: Verdikjeden i arrangementsbransjen, understøttet av intern og ekstern oppgaveorganisering.



Kilde: Menon Economics

Først og fremst fremkommer arbeidskraft organisert gjennom **entreprise** til arrangøren.³⁹ **Underleverandøren** kan ha sine egne faste og midlertidige ansatte, eller understøttes av andre aktører som de benytter for å organisere en helhetlig tjeneste til det enkelte arrangement.

Videre inngår arbeidskraft som ikke er i et ansettelsesforhold hos arrangementsforetakene og underleverandørene. **Selvstendig næringsdrivende og frilansere** tilbyr sin kompetanse mot et honorar eller lønn, direkte til arrangementet eller via underleverandører. Verken selvstendig næringsdrivende eller frilans er en tilknytningsform, men er begreper som benyttes om personen som tilbyr den aktuelle kompetansen eller tjenesten. Det som ofte kjennetegner en frilanser, er at det er en person som ikke har fast tilknytning til én oppdragsgiver, men som tilbyr sine tjenester til og tar oppdrag for flere oppdragsgivere. Som omtalt over i kapittel 3 bruker ikke arbeidsmiljøloven begrepene "frilanser" og "selvstendig næringsdrivende", men kun arbeidstaker og oppdragstaker. Både selvstendig næringsdrivende og frilansere har resultatansvar og færre sosiale rettigheter enn arbeidstakere.⁴⁰

³⁸ Det analytiske rammeverket skiller i utgangspunktet ikke mellom ulike typer yrkesgrupper som inngår i oppgaveorganiseringen. Vi eksemplifiserer ulike typer yrkesgrupper og kompetanse for å illustrere ulike sammensetninger, men avgrenser i utgangspunktet ikke dette.

³⁹ Se også omtale av entreprise i punkt 3.1 over.

⁴⁰ Les mer om forskjellen mellom frilanser og selvstendig næringsdrivende ved *Altinn*. Tilgjengelig [her](#).

Deretter inngår **foretak som har som formål å tilby tjenester knyttet til arbeidskraft**. Disse foretakene tilbyr bemanningstjenester (utleie av egne ansatte) og/eller arbeidsformidling (rekruttering og formidling av personer til arbeid uten at bemanningsforetaket har arbeidsgiveransvar). Disse tjenestene omtales ofte fra kundens perspektiv (i dette tilfellet; arrangementsforetaket) som innleie. Imidlertid er det vesentlige forskjeller mellom bemanningstjenester og arbeidsformidling. Bemanningstjenester (utleie av egne ansatte) er i større grad å tolke som en tjeneste, ettersom bemanningsvirksomheten beholder arbeidsgiveransvar ovenfor den utleide, selv om innleier har resultatansvar og oppdragsledelse m.m. Videre har ansatte i bemanningsforetak flere rettigheter enn de som formidles uavhengig (typisk selvstendig næringsdrivende, frilansere og andre privatpersoner).

Personer som formidles via arbeidsformidlingstjenester⁴¹ vil kunne knyttes til oppdragsgiver/arbeidsgiver på ulike måter. I prinsippet bidrar arbeidsformidler kun med formidling og tilhørende tjenester, og har ingen forpliktelser eller ansvar knyttet til arbeidskraften. Den formidlede arbeidskraften vil kunne inngå i stilling hos virksomheten eller kontrakter på som ligner mer på frilans og selvstendige oppdrag. Av dette følger linjen mellom selvstendig næringsdrivende/frilansere og arbeidsformidlingstjenester i figuren. I tilfeller med ansettelse, vil den formidlede arbeidskraften inngå i virksomheten som intern oppgaveorganisering. I tilfeller med formidlet frilans eller selvstendige oppdrag, vil personen som tilbyr sin arbeidskraft ha færre rettigheter.

I mange tilfeller vil arbeidsformidling og bemanningsvirksomhet kunne tilbys av den samme virksomhet, og tjenestene omtales ofte under ett. I førstnevnte er tjenesten å omtales nettopp som en formidlingstjeneste, mens i sistnevnte er det i større grad arbeidskraft som tilbys og inngår i verdikjeden. Dette er grunnen til at pilene har en blandet farge.

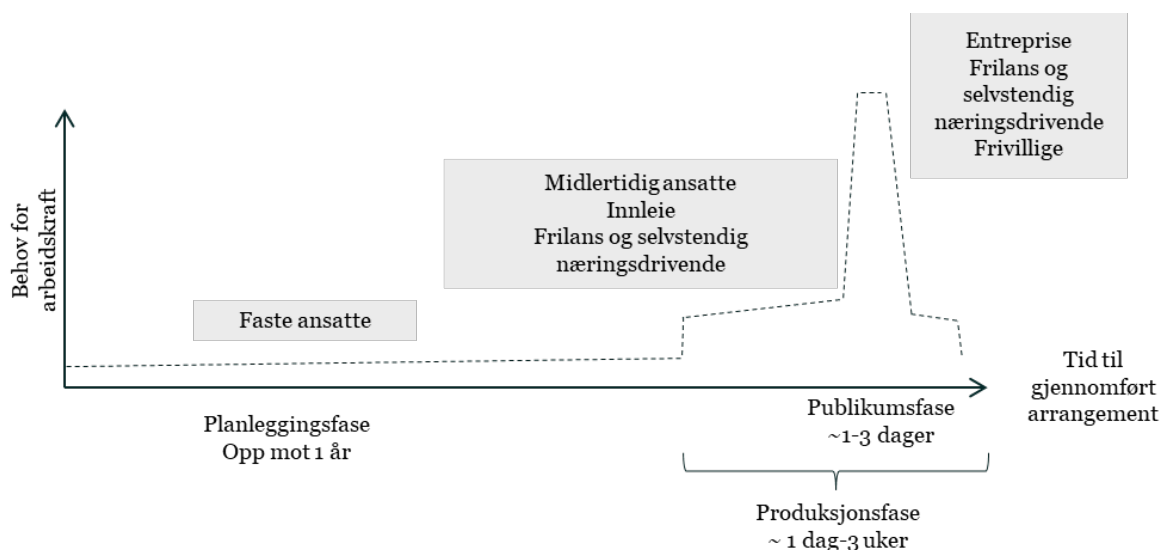
Den siste typen ekstern oppgaveorganisering som inngår i arrangementsvirksomhet er de **frivillige**. Dette er enkeltpersoner eller foreninger/lag som bidrar uten vesentlig vederlag på et arrangement. Disse vil i all hovedsak levere direkte til arrangementet med arrangøren som ansvarlig part. Frivillige bistår arrangørene ubetalt, og har i de fleste tilfeller enklere funksjoner hvor spesifikk kompetanse innenfor et felt ikke er like sentralt.

4.3 Behovet for arbeidskraft i arrangementets ulike faser

Arrangementer er i sin natur midlertidige, og deler av arbeidskraftsbehovet er det også. Videre er et arrangements «varighet» en definisjonssak. For å strukturere hvordan arbeidskraftbehovet varierer gjennom et arrangements livsløp, beskriver vi hvordan det kan variere i tre stiliserte faser: *planleggingsfasen*, (den intensive) *produksjonsfasen* og *publikumsfasen*. Lengden og omfanget av disse fasene varierer betydelig, men vises under med noen illustrative størrelser.

⁴¹ Arbeidsformidling er en tjeneste der en virksomhet kobler arbeidsgivere med arbeidssøkere. Det innebærer at et foretak – ofte et bemanningsforetak som også tilbyr formidling, eller en annen type virksomhet – formidler arbeidskraft videre til en arbeidsgiver som har behov for ansatte. Arbeidsformidleren inngår ikke selv arbeidsavtalen, men fungerer som et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Figur 4-2: Illustrasjon av behovet for arbeidskraft i et typisk arrangements ulike faser.



Kilde: Menon Economics

Tiden fra et arrangement begynner å planlegges, omtaler vi som **planleggingsfasen**. Dette er den minst arbeidsintensive, men lengste fasen av arrangementet. I planleggingsfasen planlegges innholdet og oppsettet av arrangementet, i all hovedsak av arrangementsforetakets ansatte. Eksempelvis vil dette kunne omfatte utarbeidelse av program, booking av artister eller foredragsholdere, valg av lokasjon, budsjettering og innhenting av nødvendige tillatelser. Planleggingsfasen kan strekke seg over flere måneder, der kjernepersonell jobber med logistikk, programinnhold og leverandørkoordinering.

Produksjonsfasen er tiden det gjøres fysisk arbeid med oppsett og produksjon knyttet til arrangementet, og vil ofte sammenfalle med tiden arrangementets lokaler er satt av til forberedelser, gjennomføring og nedrigg. I denne fasen vil en rekke ulike oppgaver utføres, avhengig av arrangementets innhold. Dette kan for eksempel inkludere rigging av scener, montering av lys- og lydutstyr, oppbygging av salgsboder, sikkerhetsgjennomgang og teknisk prøving. For et lite arrangement med mindre kompleksitet kan produksjonsfasen starte et par dager før og avsluttes kort tid etter arrangementet. For et stort arrangement med høyere kompleksitet kan produksjonsfasen vare i flere uker.

Publikumsfasen er tiden publikum deltar på arrangementet. Etter denne definisjonen, vil et arrangement vare fra noen timer til et par dager. Dette er eksempelvis selve konsertkvelden, dagene en festival avholdes, eller tidsrommet en idrettsturnering spilles. Dette er den mest arbeidsintensive fasen, med typisk behov for bemanning til billettkontroll, sikkerhet, vertskap, servering og publikumsservice, i tillegg til drift av scene og tekniske funksjoner. Selv om dette typisk er den mest intensive fasen, vil behovet for arbeidskraft kunne variere mye mellom ulike arrangementer.

5 Kartlegging av tilknytningsformer og oppgaveorganisering ved arrangementer

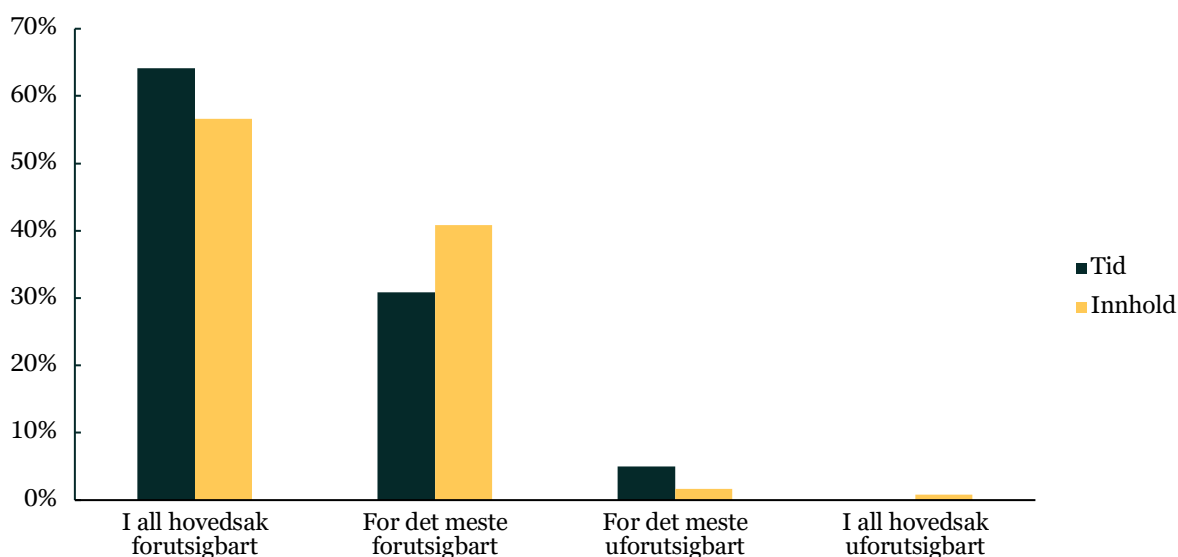
Arrangementsbransjen benytter en kombinasjon av stabile og fleksible tilknytningsformer for å håndtere varierende og ofte kortvarige bemanningsbehov. Faste ansatte utgjør kjernen i planlegging og drift, mens midlertidige, frilansere/selvstendige, innleid arbeidskraft, entreprise og frivillige brukes målrettet der behovet topper seg eller krever spesialkompetanse. Oppgaveorganiseringen varierer med arrangementenes og leveransenes natur. Entreprise foretrekkes for selvstendige og regulerte leveranser (som vakthold), frilansere dekker mye av den scenetekniske spisskompetansen, og frivillige er særlig viktige i idrett og store publikumsarrangementer. Innleie utgjør en liten andel av den totale arbeidsstokken i arrangementene.

5.1 Om behovet for ulike tilknytningsformer og oppgaveorganisering

Kartleggingen av tilknytningsformer og oppgaveorganisering i arrangementsbransjen må sees opp mot behovet for arbeidskraft i gjennomføring av arrangementsvirksomhet. Som illustrert i kapittel 4.3 vil arbeidskraftsbehovet kunne variere i ulike faser av arrangementet. I hvilken grad disse behovene er forutsigbare, med hensyn til tid og innhold, kan påvirke hvilke tilknytningsformer og oppgaveorganiseringer som vil egne seg i praksis.

For å undersøke dette, har vi i spørreundersøkelsen spurt om hvor forutsigbar/planmessig arrangementsvirksomhet er med hensyn til tidspunktet arrangementet skal gjennomføres (tid) og hvilke aktiviteter/oppgaver som skal gjennomføres (innhold). I Figur 5-1 presenteres svarene fra respondentene.

Figur 5-1: I hvilken grad arrangementsvirksomhet er forutsigbart/planmessig med hensyn til tid og innhold.



Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon

Majoriteten av respondentene svarer at arrangementsvirksomheten for det meste eller i all hovedsak er forutsigbart med hensyn til tid (når arrangementets ulike faser finner sted) og innhold (hvilke aktiviteter som skal gjennomføres av hvem m.m.). 64 prosent svarer at det i all hovedsak er forutsigbarhet med hensyn til tid, mens 31 prosent svarer at det for det meste er forutsigbart med hensyn til tid. Når det gjelder innhold, oppgir 57 prosent at det i all hovedsak er forutsigbart, mens 41 prosent svarer at det for det meste er forutsigbart. 5 prosent svarer at det for det meste er uforutsigbart med hensyn til tid, og 2 prosent svarer at det for meste er uforutsigbart med hensyn til innhold.

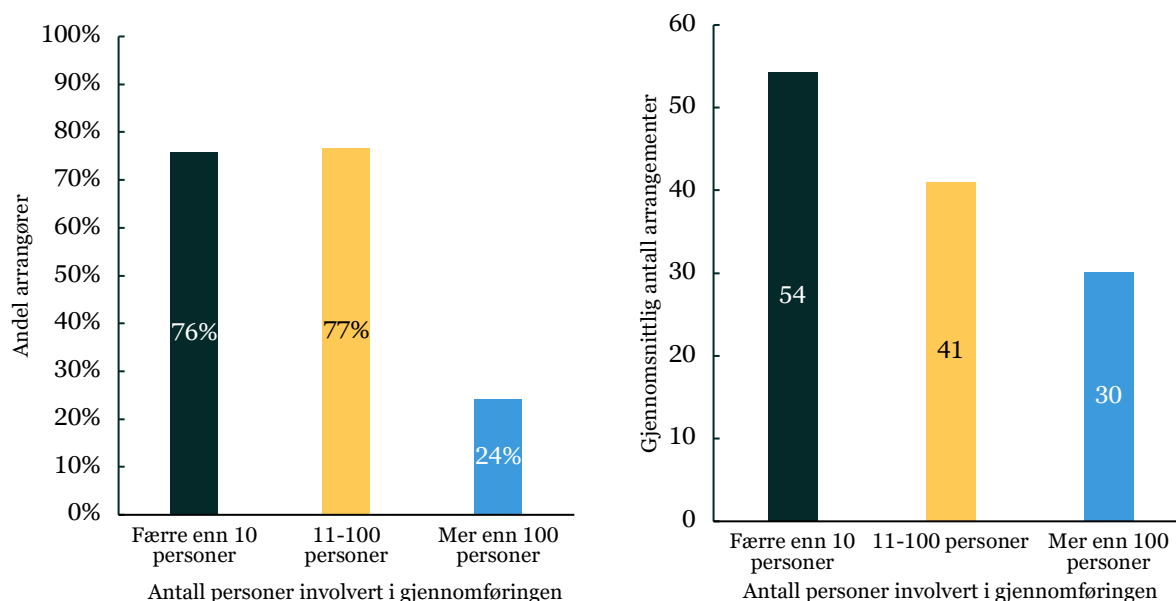
Vi finner ingen vesentlige forskjeller mellom grupper som oppgir å benytte ulike tilknytningsformer, og nesten alle respondentene svarer at arrangementsvirksomheten i all hovedsak eller for det meste er forutsigbar med hensyn til tid.

Samtidig er det hensiktsmessig å skille mellom hva som kan oppleves som forutsigbart og ikke i arrangementsvirksomheter. Selv om arrangementsvirksomheten stort sett oppleves forutsigbar med hensyn til tidspunkt og aktiviteter som skal gjennomføres, mottok vi åpne svar om at det fortsatt kan være uforutsigbart om *omfanget* arbeidskraft som trengs. Imidlertid varierer nok dette også mellom ulike aktører. Dersom arrangøren har en liten fast stab og gjennomfører få eller kun ett arrangement årlig kan det oppleves uforutsigbart å få tak i nok arbeidskraft – selv om innholdet og tidspunktet er avklart.

5.2 Kartlegging av dagens praksis – tilknytningsformer og oppgaveorganisering

For å gi et bilde av arbeidsintensiteten knyttet til arrangementer har vi beregnet gjennomsnittlig antall arrangementer fordelt på størrelseskategorier, målt med hvor mange som er involvert i gjennomføringen av et arrangement. Disse tallene gir en pekepinn, men må tolkes med forsiktighet, da fordelingen av antall varierer betydelig mellom aktørene. Stolpediagrammet til venstre viser andelen arrangører som oppgir å ha arrangementer av ulike størrelser. I stolpediagrammet til høyre viser vi gjennomsnittlig antall arrangementer per arrangør årlig, blant dem som oppgir å ha arrangementer i den aktuelle størrelsesklassen.

Figur 5-2: Andelen arrangører fordelt etter hvor mange personer som er involvert i gjennomføringen (venstre) og gjennomsnittlig antall arrangementer årlig per arrangør fordelt etter hvor mange personer som er involvert i gjennomføringen (høyre). N = 120.⁴²



Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon

Det er mest vanlig å ha arrangementer med under 100 personer involvert i gjennomføringen. Videre er det en klar sammenheng mellom høyere frekvens av arrangementer og mindre arbeidskraft per arrangement. Dette innebærer at jo færre personer som er involvert i gjennomføringen, jo flere arrangementer av denne størrelsen arrangeres årlig. Motsatt gjennomfører arrangører sjeldnere arrangementer med stor bemanning.

Figuren til venstre viser at majoriteten av arrangørene har små arrangementer (færre enn 10 personer involvert) og/eller mellomstore arrangementer (11-100 personer involvert). I snitt gjennomfører en arrangør med små arrangementer 54 arrangementer årlig, mens en arrangør med mellomstore arrangementer har i snitt 41 arrangementer årlig av denne størrelsen. Derimot er det mindre vanlig å ha store arrangementer (mer enn 100 personer involvert), og arrangementer av denne størrelsen forekommer sjeldnere enn både små og mellomstore arrangementer. Resultatene må tolkes med varsomhet, da tallene er påvirket av fordelingen av hvor mange arrangementer som gjennomføres i hver størrelseskategori og antallet observasjoner varierer.

Mer interessant enn absolutt mengde arbeidskraft, er fordelingen mellom bruk av ulike typer tilknytningsformer, diskutert i kapittel 4.2. I spørreundersøkelsen ba vi respondentene om å oppgi i hvor stor grad de benytter ulike typer tilknytningsformer i oppgaveorganiseringen av deres arrangementer. Matrisen i Figur 5-3 viser hvordan ulike former for arbeidskraft benyttes blant arrangører, fordelt etter andelen hver tilknytningsform utgjør av total arbeidskraft.

⁴² Basert på gjennomsnittstallene estimerer vi at det totalt arrangeres 9 585 arrangementer årlig på tvers av størrelseskategoriene. Merk at totalt antall arrangementer ikke summeres likt på tvers av spørsmålene, ettersom gjennomsnittene er utledet fra ulike svar.

Figur 5-3: Fordeling av arrangører etter type tilknytningsform og andel av total arbeidskraft. N=120

	Egne faste ansatte	Midlertidige ansatte	Selvstendig næringsdrivende og frilansere	Innleid arbeidskraft	Underleverandører på entrepriserkontrakt	Frivillige funksjonærer
Benyttes ikke	7 %	25 %	19 %	56 %	44 %	27 %
1 - 20 %	13 %	55 %	58 %	38 %	41 %	32 %
21 - 50 %	18 %	15 %	16 %	2 %	7 %	6 %
Mer enn 50 %	61 %	4 %	5 %	0 %	8 %	34 %
Vet ikke	0 %	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %

Kilde: Spørreundersøkelse til arrangementsbransjen fra Menon

I det følgende diskuterer vi resultatene i Figur 5-3 og går mer detaljert gjennom bruk av de ulike tilknytningsformene i ulike typer arrangementer og blant ulike typer arrangører. Vi forsøker å identifisere mønstre i dataene, mer spesifikt om det er systematiske forskjeller i tilknytningsformer mellom store og små arrangører, mellom arrangementer som krever stor bemanning og de som kan gjennomføres med få folk, samt mellom ulike typer arrangementer (kultur, idrett og konferanse).

5.3 Faste og midlertidige ansatte

Faste ansatte har et varig ansettelsesforhold med arbeidsgiver.⁴³ Arbeidstaker stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon for arbeidsgiver, og forholdet er tidsubegrenset.

Midlertidige ansatte ansettes for en tidsbegrenset periode, ofte tilknyttet sesongtopper, festivaler eller enkeltarrangement. Behovet for å ansette midlertidig må dokumenteres.⁴⁴

Bruk av faste og midlertidige ansatte i arrangementsbransjen

I arrangementsbransjen utgjør faste ansatte kjernen i den stabile delen av arbeidsstyrken. Dette er personer som har et varig ansettelsesforhold. 61 prosent av respondentene oppgir at faste ansatte utgjør mer enn 50 prosent av arbeidskraften i deres arrangementer, men kun 7 prosent oppgir at faste ansatte ikke benyttes. Mange faste ansatte jobber helårig, særlig innen administrative funksjoner, prosjektledelse, økonomi og teknikk, og arbeidsmengden kan variere gjennom året. Deltidsstillinger er svært vanlig, eksempelvis innen servering eller andre oppgaver i tilknytning til utesteder og venues som driver med arrangementsvirksomhet. Noen intervjurespondenter mener at andelen faste ansatte i arrangementer er liten sammenlignet med total arbeidsstyrke, mens i spørreundersøkelsen svarer imidlertid godt over halvparten at faste ansatte utgjør mer enn halvparten av arbeidsstyrken. Flere arrangører opererer med få eller ingen faste årsverk, og respondenter understreker at en slank fast stab er nødvendig for å kunne tilpasse seg store svingninger i aktivitetsnivå.

Faste ansatte utgjør ryggraden i mange arrangør- og leverandørvirksomheter, spesielt i helårsinstitusjoner som kulturhus, teater og konferansesentre. Disse dekker daglige driftsoppgaver, planlegging og gjennomføring av jevnlig arrangementer. For eksempel har kulturhus ofte en grunnbemanning av faste ansatte i ulike funksjoner, og hotell/konferanseaktører kan ha en grunnbemanning på alt fra omtrent 25 til 150 faste årsverk. Større kulturinstitusjoner (f.eks. teatre, orkestre) har relativt mange faste, ofte tariffavlønnede, ansatte gjennom hele året, men selv disse er ofte avhengig av å tilknytte seg spesialkompetanse utenfor den faste staben. Dette kan gjøres gjennom

⁴³ Se arbeidsmiljøloven § 14-9 (1).

⁴⁴ Se arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) om når det er adgang til å inngå avtale om midlertidig ansettelse.

ulike midlertidige tilknytninger, som innleie, midlertidige ansettelse og leveranser fra frilansere, selvstendige næringsdrivende og andre leverandører.

Enkelte representanter fra arbeidstakersiden har spilt inn til oss at noen profesjonelle helårsarrangørvirksomheter i enkelte tilfeller kan benytte nulltimerskontrakter eller tilkallingskontrakter, det vil si personer som formelt er ansatt uten garantert arbeidstid, og som kalles inn ved behov. Dette omtales i intervjuer med arbeidstakersiden som “en serie midlertidige ansettelse”, og beskrives som spesielt vanlig i utelivsbransjen. De ansatte selv opplever ofte at de er fast tilknyttet arbeidsplassen, bare uten faste timer. Fra intervjuer med arbeidsgiversiden ble også bruk av faste ansatte med nulltimerskontrakter nevnt som en benyttet tilknytningsform i bransjen. Videre spilte respondentene fra arbeidsgiversiden inn at det oppleves som en økende trend å kun benytte midlertidig ansatte fremfor innleie blant store arrangører som har kapasitet til å drive med rekruttering. Motivasjonen bak dette ble nevnt å være et ønske om å standardisere arbeidsforholdene blant enkelte større arrangører.

Midlertidige ansettelse benyttes som en fleksibilitetsmekanisme og er særlig vanlig i forbindelse med arrangementssesonger, turneer eller ved større enkeltprosjekter. 74 prosent av respondentene oppgir å bruke midlertidige ansatte i gjennomføringen av sine arrangementer. Disse utgjør imidlertid en mindre del av den totale arbeidskraften, og 55 prosent svarer at midlertidige ansatte står for mellom 1-20 prosent av total arbeidskraft. Arrangementer har ofte uforutsigbart arbeidskraftsbehov og store sesongtopper, noe som gjør det vanskelig å bemanne kun med faste stillinger året rundt. Dermed blir det behov for å supplere faste ansatte med midlertidige i perioder med toppbelastning. Dette behovet oppstår ofte under produksjonsfasen der arbeidskraftsbehovet øker, med opprigg, gjennomføring og nedrigg av arrangementet.

Ifølge noen av respondentene vi har snakket med har midlertidige ansettelse økt i enkelte segmenter – for eksempel nevnes det fra arbeidsgiversiden at større festivaler har begynt å bruke flere midlertidig ansatte under festivalperioden. Dette gjøres for å standardisere arbeidsforhold og få tydelig formell styring på arbeidsoppgavene i festivalen. Videre trekkes det frem at slike midlertidige ansettelse forutsetter at festivalen har en viss administrativ kapasitet (grunnbemanning) til å ansette og følge dem opp. Typiske midlertidige stillinger inkluderer teknisk produksjon, scenearbeid og publikumsrettede funksjoner som billettkontroll og servering. Det understrekes likevel at midlertidige ansettelse krever klare behov og tidsbegrenset oppgave, i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5.4 Selvstendige oppdragstakere (selvstendig næringsdrivende og frilansere)

Begrepene frilanser og selvstendig næringsdrivende brukes ofte om hverandre i arrangementsbransjen. De beskriver ikke en tilknytningsform, men en måte å organisere sitt arbeid for å tilknyttes oppdragsgiver som selvstendig oppdragstaker. Vi benytter *selvstendig oppdragstaker* som en beskrivelse av tilknytningsformen, men har i informasjonsinnhenting brukt begrepene *selvstendig næringsdrivende* og *frilansere* ettersom de er mer gjenkjennelige i praksis. Disse har konsekvent blitt avgrenset mot øvrige tilknytningsformer (herunder innleie og midlertidige ansatte) i informasjonsinnhenting.

Selvstendig næringsdrivende er ikke en tilknytningsform, men en organisasjonsform.⁴⁵ Arbeidsmiljøloven benytter ikke begrepet selvstendig næringsdrivende, men selvstendig

⁴⁵ Selvstendig næringsdrivende er en er registrert med eget foretak (typisk enkeltpersonforetak eller aksjeselskap) og fakturerer oppdrag, i motsetning til å få lønn. Når de omtales i det daglige, tenkes det som oftest på foretak uten ansatte, selv om selvstendig næringsdrivende kan ha ansatte (i både ENK og AS).

oppdragstaker, jf. kapittel 3.1.2. Vedkommende har fullt økonomisk og juridisk ansvar for virksomheten. Det er et avtaleforhold mellom to virksomheter, ikke et arbeidsforhold. I kartleggingen av praksis har vi benyttet begrepet selvstendig næringsdrivende, ettersom det er mer gjenkjennelig for aktørene i næringen. Det avgjørende skillet går derfor ikke mellom begrepene, men om hvordan arrangøren gjør bruk av vedkommende: om personen engasjeres for å levere et konkret oppdrag er dette en selvstendig oppdragstaker, og ikke en midlertidig ansatt.

Frilanser er heller ingen tilknytningsform, men en betegnelse som ofte brukes av personene selv for å beskrive deres arbeidstilværelse. Begrepet frilanser brukes i praksis både om næringsdrivende og om oppdragstakere som ikke er registrert med eget foretak. Formelt sett er en frilanser en person som tar oppdrag uten å være fast ansatt, men har noen likheter med ansatte som selvstendig næringsdrivende ikke har. Fordi frilanser ikke er en tilknytningsform, kan en som betegner seg som frilanser i prinsippet også være midlertidig ansatt i perioder, og er da omfattet av reglene i arbeidsmiljøloven. I denne rapporten brukes begrepet frilansere om tilfeller der personer er tilknyttet arrangementet som selvstendige oppdragstakere, og avgrenses mot midlertidig ansettelse som tilknytningsform. Se ellers omtale i kapittel 3.1.2.

I arrangementsbransjen er det mange som kaller seg frilansere, men som i praksis fakturerer for oppdrag gjennom egne foretak og er selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere). Samtidig finnes det frilansere som ikke har eget foretak, og som tar oppdrag gjennom honorar eller via byråer.

Bruk av selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og frilansere i arrangementsbransjen

Bruken av selvstendig næringsdrivende og frilansere er utbredt i arrangementsbransjen, og benyttes særlig til spesialkompetanse som teknikere, lys- og lydpersonell, riggere, scenearbeidere og artister. Disse aktørene opererer uten arbeidsgiveransvar fra arrangørens side, og fakturerer per oppdrag eller prosjekt.

I spørreundersøkelsen svarer 79 prosent at de benytter selvstendig næringsdrivende eller frilansere, men disse utgjør ofte en mindre del av total arbeidskraft. 58 prosent av respondentene oppgir at selvstendig næringsdrivende og frilansere står for 1-20 prosent av arbeidskraften, men 16 prosent oppgir at disse står for 21-50 prosent. Fra intervjuene oppgis det imidlertid at frilansere utgjør den største delen av bransjen innen festival- og konsertarrangementer. Ofte er de tilknyttet spesialiserte tjenesteleverandører for å få en jevn strøm av oppdrag og variasjon, i motsetning til å ha en deltidsstilling hos én arrangør. Det er spesielt teknisk arbeid som er frilansdrevet – ifølge intervjuene er flere konsert- og kulturhus avhengig av frilansere innen lyd- og lys for å kunne gjennomføre sine arrangement.

Forutsetningen for selvstendig næringsdrivende/frilans er at arbeidet skjer med stor grad av selvstendighet, og at det gjelder tjenestekjøp snarere enn arbeidsforhold. I praksis kan grensen mellom frilansere og midlertidig ansatte by på tvil. Intervjuene peker på at det ofte er uklare skillelinjer mellom disse gruppene, både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Noen har vært frilansere for samme arrangør over mange år, med jevnlig oppdrag og lite selvstendighet, og det reiser spørsmål om forholdet egentlig burde vært et ansettelsesforhold.

Bruken av frilansere og selvstendig næringsdrivende er betydelig i store deler av bransjen, men det finnes variasjoner. Fra intervjuene har det blitt nevnt at noen aktører forsøker å redusere omfanget ved å bruke flere midlertidige ansettelser eller underleveranser, mens andre opplever at frilansere er en helt sentral del av det kreative og tekniske produksjonsapparatet.

5.5 Entreprise (underleveranser)

Entreprise innebærer at en oppgave settes ut til en ekstern leverandør som selv står for utførelsen og har ansvaret for sine ansatte. Underleverandøren tar altså et avgrenset oppdrag for arrangøren, med et definert leveranseomfang, regulert gjennom en kontrakt. Underleverandøren inngår dermed ikke under arrangørens ledelse, men leverer en *underleveranse* selvstendig.

Bruk av entrepriser og underleveranser i arrangementsbransjen

Når arrangøren ikke har behov for å påvirke arbeidet eller ha resultatansvar kan oppgaver settes ut som entrepriser. Likevel er det en del oppgaver som ikke lar seg settes ut til en underleverandør, fordi arrangøren har behov for å kunne påvirke og styre arbeidet underveis. I spørreundersøkelsen svarer 44 prosent av de ikke benytter entrepriser. De fleste som bruker entrepriser oppgir at dette utgjør en liten del av total arbeidskraft, og 41 prosent av respondentene svarer at mellom 1-20 prosent av arbeidskraften er organisert gjennom entreprisekontrakter.

Noen arbeidsoppgaver krever i sin natur at det organiseres som entrepriser, ettersom det er regulert etter loven. Eksempelvis er vakthold og sikkerhet strengt regulert og det kreves politigodkjenning av firmaer som skal utføre vaktjenester. Dette gjør at en arrangør ikke tilfeldig kan ansette egne vakter eller frivillige til denne oppgaven, og vaktelskap til arrangement hyres inn som entrepriser.

Andre oppgaver som utsettes som entrepriser kan være montering av elektrisk utstyr som leveres av et elektrofirma der arrangøren selv ikke har kompetanse eller behov for å påvirke arbeidet. Videre nevnes det i intervjuene at catering og servering er oppgaver som noen setter ut som entrepriser. Mange arenaer har ikke egen restaurantdrift, og velger derfor å la en ekstern aktør levere eller drifte catering og tilknyttet et arrangement.

5.6 Bruk av frivillige

Frivillige er personer som bidrar i et arrangement uten lønn, ofte motivert av fellesskap, interesse eller symbolsk belønning som mat, t-skjorter eller gratis adgang.

Bruk av frivillige i arrangementsbransjen

Frivillig innsats står sterkt spesielt i kultur- og idrettssektoren, og brukes primært til oppgaver som ikke krever autorisasjon eller formell kompetanse. Dette omfatter for eksempel billettkontroll, vertskap, rydding, informasjon, miljøarbeid og dekor. Fellesnevneren er at arbeid frivillige bidrar med har lavere risiko og kan utføres av ukyndige uten å bryte med krav til HMS eller lovpålagt kompetanse.

Det er ofte klare begrensninger i hvilke oppgaver frivillige kan bidra med i et arrangement. Oppgaver som omfatter bygg og rigg eller servering krever ofte godkjenninger og fagkompetanse, og kan derfor ikke utføres av frivillige. Arrangementer må følge relevante lover og forskrifter, og frivillig innsats må organiseres forsvarlig. Store festivaler har ofte egne frivilligkoordinatorer og systemer for opplæring, oppfølging og forsikring. I spørreundersøkelsen oppgir 34 prosent at frivillige står for mer enn halvparten av arbeidskraften i gjennomføringen av arrangementer, 32 prosent oppgir at frivillige står for 1-20 prosent mens kun 6 prosent svarer at frivillige står for 20-50 prosent av arbeidskraften. Dette kan tyde på at frivillige ofte står for enten majoriteten eller en liten del av arbeidskraften, men sjeldent en mellomting.

5.7 Innleid arbeidskraft

Innleid arbeidskraft er personer som er ansatt i en annen virksomhet og som leies ut for en periode for å jobbe under arrangørens ledelse. Oftest skjer dette gjennom et bemanningsforetak som har som formål å leie ut arbeidskraft. For å leie inn lovlig må foretaket ha godkjenning fra Arbeidstilsynet. Innleie kan også skje fra produksjonsbedrifter, for eksempel ved at en arrangør leier inn en arbeidskraft fra en samarbeidspartner som i hovedsak driver egen produksjon av varer eller tjenester.⁴⁶

Ettersom arrangementsbransjen har et midlertidig unntak fra forbudet mot innleie for arbeid av midlertidig karakter, har arrangører kunnet fortsette å benytte innleie til *kortvarige og enkeltstående arrangement*.

Bruk av innleie i arrangementsbransjen

Innleie benyttes til arrangementsvirksomhet enten når det er behov for mange folk på kort tid, eller når det trengs spesialistkompetanse – også ved mindre bemanningsbehov. Vår undersøkelse tyder likevel på at innleid arbeidskraft står for en relativt liten del av den totale arbeidskraften. I spørreundersøkelsen svarte 38 prosent at innleid arbeidskraft står for 1-20 prosent av total arbeidskraft, 2 prosent svarte at innleie står for 21-50 prosent mens ingen svarte at innleie står for mer enn 50 prosent. 56 prosent oppgir at de ikke benytter innleie i deres arrangementer. Innleie er dermed den tilknytningsformen som forekommer mest sjelden og i minst omfang blant tilknytningsformene vi har undersøkt.

I intervjuene ble rigging, sceneoppsett og bæring nevnt som typiske arbeidsoppgaver som utføres av innleide. Det oppgis også at noen arrangører velger å leie inn serveringspersonale og kokker, gjerne for å supplere egen stab ved spesielt store arrangementer. Videre benytter mange arrangører innleid personell som publikumsverter og billettkontrollører. Innleie benyttes også dersom en arrangør har behov for spesialistkompetanse i et avgrenset tidsrom, for eksempel i form av en lyddesigner eller lignende.

Både fra hørings svarene til departementets høringsnotat 30. juni 2023 og intervjurunden har vi inntrykk av at det er flere bemanningsforetak som jobber spesialisert mot arrangementsbransjen og/eller serviceområder som benyttes i et arrangement. Eksempelvis har Oslo Kru spesialisert seg på å levere profesjonelt personell til arrangementer, og bistår blant annet med scenetekniske oppgaver, rigging, planlegging og prosjektledelse.⁴⁷ Trondheim Crew er et annet bemanningsforetak spesialisert på å levere bemanning til sceneteknisk produksjon.⁴⁸ Videre spesialiserer Restaurant Assistanse seg på bemanning og rekruttering innenfor HoReCa-segmentet⁴⁹, og bistår med personell knyttet til mat og drikke til ulike typer arrangementer.⁵⁰

Det nevnes i intervjuene at store arrangører ofte har faste avtaler med bemanningsforetak, for eksempel for å skaffe riggere til å sette ut stoler, flytte tungt utstyr og sørge for sceneendringer. Arrangørene understreker at dette handler om sikkerhet. Ettersom de vet at bemanningsforetakene har erfaring med rigging, ville det vært mer sårbarhet knyttet til sikkerhet og kompetanse dersom de måtte ha ansatt eget personell hver gang. På denne måten fungerer bemanningsforetakene som en kvalitetssikrer for kompetansen som leveres til arrangør.

⁴⁶ Jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-12 og 14 13.

⁴⁷ Les mer på Oslo Kru sine nettsider [her](#) eller les deres høringsvar [her](#).

⁴⁸ Les mer på Trondheim Crew sine nettsider [her](#).

⁴⁹ Hotell, Restaurant & Catering.

⁵⁰ Les mer på Restaurant Assistanse sine nettsider [her](#) eller les deres høringsvar [her](#).

Organisasjonsgraden i arrangementsbransjen oppgis som relativt lav, både blant arbeidsgivere og arbeidstakere. I intervjuene pekes det på at mange virksomheter er små, og at det vil være et vedvarende behov for å kunne benytte midlertidig arbeidskraft i store deler av bransjen. Dette gjør det vanskelig å etablere og opprettholde fagforeningstilknytning. Uten arrangementsunntaket ville det derfor vært vanskelig for store deler av bransjen å fortsette med innleie, ettersom lokale avtaler om innleie kun kan dannes dersom arrangøren er tariffbundet med en fagforening som har innstillingsrett.⁵¹

5.8 Variasjoner blant ulike typer aktører og tilknytningsformer

For å undersøke hvordan tilknytningsformer varierer mellom aktørene, har vi filtrert på ulike karakteristikk ved arrangører og arrangementer. Dette gjør at vi kan se hvordan ulike karakteristikk ved arrangementer henger sammen med ulike typer tilknytningsformer. Vi finner noen variasjoner som man kan lese implikasjoner ut av, men generelt er variasjonen liten.

Arrangører som tilbyr idrettsarrangementer og store arrangementer, både målt i antall deltakere og personer involvert i gjennomføringen, bruker en større andel **frivillig arbeidskraft**. Blant primære idrettsarrangører (N=12) oppgir drøyt 90 prosent at frivillige står for mer enn 50 prosent av arbeidskraften. For **innleie** observerer vi derimot ikke systematiske forskjeller på den relative bruken i store kontra små arrangementer.

Fordelingen av arrangører mellom ulike deltakerstørrelser endrer seg litt dersom **vi filtrerer på ulike tilknytningsformer** (se Figur 2-10). Dersom vi kun inkluderer aktører som oppgir at de benytter midlertidige ansatte i noen grad (N=71) eller innleie i noen grad (N=39) finner vi at disse generelt har arrangementer i **flere størrelsesgrupper**. Blant arrangørene som oppgir å benytte midlertidig ansatte eller innleie oppgir en større andel at de har arrangementer med få deltakere og med mange deltakere sammenlignet med gjennomsnittet. Dette kan indikere at innleie og bruk av midlertidig ansatte bidrar til mer fleksibilitet i typen (størrelsen) av arrangementer som kan gjennomføres.

For å finne ut om **arrangørene som bruker innleid arbeidskraft** benytter andre kombinasjoner av tilknytningsformer enn respondentene generelt, har vi undersøkt matrisen av tilknytningsformer kun for arrangører som oppgir at de benytter innleie (N=36). Blant disse aktørene har 94 prosent svart at innleid arbeidskraft utgjør 1-20 prosent, mens de resterende 6 prosentene oppgir at innleid arbeidskraft står for 20-50 prosent av total arbeidskraft. Sammenlignet med respondentene generelt bruker arrangører som benytter innleie en større andel underleverandører og en mindre andel frivillige.

Midlertidig ansatte og midlertidig innleie har mange overlappende egenskaper og fellestrekk. Begge tilknytningsformene bidrar til å dekke et kortvarig bemanningsbehov. Man kunne derfor tenke seg at innleid arbeidskraft midlertidige ansettelser er substituerbare tilknytningsformer. Imidlertid finner vi ikke at arrangørene som oppgir å bruke innleie bruker merkbart mindre midlertidig ansatte. Dette kan tyde på at de to tilknytningsformene i praksis brukes side om side. Det kan allikevel tenkes at arbeidskraften fra både innleie og midlertidig ansettelse kan brukes til å dekke samme type arbeidsoppgaver.

Dersom vi ser på aktører som **kun driver med kulturarrangementer** (N=36) er det **færre som oppgir at de benytter faste ansatte** i gjennomføringen av arrangementer. 21 prosent svarer at de ikke benytter faste ansatte, mens blant alle respondentene svarer 7 prosent det samme. På den annen side oppgir 61 prosent av kulturarrangørene at faste ansatte står for mer enn halvparten av arrangementene, og de skiller seg ikke vesentlig fra øvrige respondenter på dette punktet. Det er

⁵¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 (2).

dermed en **større spredning blant kulturarrangørene**, og det er både en stor andel som ikke benytter faste ansatte og en stor andel som benytter det i stor grad. Samtidig er det stor variasjon mellom kulturarrangører, og dette understøttes også fra intervjuene. Eksempelvis vil kulturhus og teatre kunne ha andre behov knyttet til organiseringen av arbeidskraft enn festivaler.

Samlet sett finner vi ikke mye variasjon mellom ulike typer arrangører og tilknytningsformer. Det kan likevel tenkes at det finnes variasjon blant noen arrangører som ikke er fanget opp i spørreundersøkelsen. For eksempel kan man tenke seg at konferansearrangører, og da særlig konferansehoteller, i stor grad dekker arbeidskraftsbehovet med fast bemanning. Hoteller er ikke fanget opp i spørreundersøkelsen og vil derfor ikke kunne vise en slik eventuell variasjon. Arrangørene fra utvalget vårt som oppgir å gjennomføre konferanser driver stort sett også med kulturarrangører, og er representert av teater, kulturhus eller andre typer av venues.

6 Handlingsrom etter dagens regelverk

I dette kapittelet vurderer vi hvilket handlingsrom arrangementsforetak har innenfor gjeldende regelverk for å dekke varierende og kortsiktige arbeidskraftsbehov gjennom året. Vi drøfter styrker og begrensninger ved faste og midlertidige ansettelser, bruk av selvstendige oppdragstakere (selvstendig næringsdrivende/frilansere), entreprise, frivillige og innleid arbeidskraft. Vurderingen tar utgangspunkt i dagens regler (inkludert innleieunntaket for arrangementsbransjen), og retter oppmerksomheten mot balansen mellom fleksibilitet, styring, og kvalitet og i hvilken grad de ulike tilknytningsformene reelt kan erstatte midlertidig innleie.

Det følger av oppdragsbeskrivelsen at AID ønsker en vurdering av hvilket handlingsrom virksomhetene har innenfor dagens regelverk. Blant annet skal det vurderes om det kan være aktuelt å benytte flere faste ansettelser i egen virksomhet, i hvilken grad entreprisekontrakter kan ivareta virksomhetenes behov og i hvilken grad det ligger til rette for å inngå avtale med tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie.

I vurderingen av hvilket handlingsrom virksomhetene har etter dagens regelverk, tar vi utgangspunkt i reglene slik de er per i dag, herunder det midlertidige unntaket for innleie for arrangementsbransjen.. Spørsmålet er i hvilken grad virksomhetene innenfor dagens regelverk kan dekke sine behov for (midlertidig) arbeidskraft i ulike perioder gjennom året (se diskusjon av næringens behov i tekstboks under). Etter arbeidsmiljølovens regler har arrangementsbransjen ulike muligheter til å dekke midlertidig behov for arbeidskraft (midlertidig ansettelse, bruk av selvstendige oppdragstakere og andre leverandører, frivillig innsats og innleie). I det følgende drøfter vi om disse bestemmelsene ivaretar arrangementsbransjens behov for arbeidskraft ved gjennomføring av arrangementer.

Boks 6-1: Om arrangementsbransjens behov for arbeidskraft.

Behovet for arbeidskraft i arrangementsbransjen er sammensatt. Det varierer mellom ulike formater på arrangementer og mellom de ulike fasene av et arrangement. Planleggingsfasen har ofte lav arbeidsintensitet og bæres hovedsakelig av en liten, fast stab. Produksjonsfasen er mer arbeidsintensiv og innebærer en rekke praktiske oppgaver som rigging, teknisk kompetanse og koordinering. Publikumsfasen er kortvarig, men normalt den mest ressurskrevende, ofte med behov for vertskap, billettkontroll, drift av tekniske funksjoner og vakthold.

Behovet varierer både i omfang og type kompetanse: fra administrasjon og logistikk i planleggingen, til rigging og praktisk arbeid under forberedelsene, og til tekniske, sikkerhetsmessige og publikumsrettede oppgaver under selve arrangementet. Variasjon i behovet for arbeidskraft kan forsterkes ytterligere av forskjeller i arrangementets størrelse og kompleksitet.

For å håndtere dette trenger bransjen fleksible løsninger som kombinerer en stabil kjerne av ansatte med mulighet til å skalere raskt opp og ned. Det innebærer både å kunne trekke på spesialisert kompetanse når det kreves, og å mobilisere store grupper til korte, intensive perioder. Samtidig legger arrangørene vekt på å beholde kontrollen over gjennomføringen og sluttresultatet.

6.1 Fast ansettelse

Faste ansettelser, både i form av hel- og deltidsstillinger, er utbredt i arrangementsbransjen, jf. vår kartlegging over i punkt 5.3. Administrative funksjoner, som for eksempel prosjektledelse, økonomi og teknikk, er normalt besatt av faste ansatte. Kun 7 prosent oppgir å ikke ha faste ansatte overhodet.

Samtidig består arbeidsstyrken i stor grad også av andre tilknytningsformer enn faste ansatte, noe som henger sammen med behovet for å kunne tilpasse seg varierende aktivitetsnivå og behov for spesialisert kompetanse. Faste ansettelser er mest vanlig hos arrangører som har jevn drift gjennom året, som kulturhus, teatre og konferansesentre. Også institusjonene med mange faste ansatte, som teatre og kulturhus, er avhengig av å kunne engasjere spesialkompetanse utenfor den faste staben, som vår kartlegging i punkt 5.3 viser. Det kan også forekomme at faste ansatte er ansatt som tilkallingsvikarer eller på nulltimerskontrakter, som innebærer at de ansatte ikke har faste timer, samtidig som de har en fast tilknytning til arbeidsgiveren.

Virksomheter som gjennomfører arrangementer på jevnlig basis, har i utgangspunktet relativt gode forutsetninger for dekke behovet for varig grunnbemanning gjennom faste ansettelser. Andre aktører har gjerne lav grunnbemanning i planleggingsfasen, og dermed behov for ytterligere arbeidskraft i forbindelse med den praktiske gjennomføringen av selve arrangementet. I praksis vil det ikke være mulig å dekke bemanningsbehovet for alle aktører i arrangementsbransjen gjennom faste ansettelser. Behovet for arbeidskraft varierer i stor grad gjennom året, og en økning av faste ansettelser vil i så fall trolig også øke antallet ansatte i nulltimers-kontrakter.

Aktører både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden fremhever at faste ansatte gir forutsigbarhet, ansvarsfølelse til oppgaver og lojalitet. Fra intervjuer vises det til eksempler av aktører som bevisst har økt andelen faste ansatte for å styrke kompetansen og arbeidsmiljøet, samtidig som andre informanter trekker frem at denne strategien virker lite aktuell i lys av usikker økonomi og sesongvariasjoner. Faste ansatte kjenner utstyret, arenaen og rutinene, noe som bidrar til forsvarlig drift og forutsigbarhet i gjennomføringen av arrangementer. For arbeidsgivere kan stabile team også øke produktivitet og innovasjon, og fast ansettelse henger tett sammen med muligheten for utvikling og effektivitet. I tillegg er faste ansatte ofte fagorganiserte, noe som åpner for lokale avtaler om fleksibel arbeidstid og bruk av innleid hjelp ved behov.

Fra et arbeidstakerperspektiv gir faste ansettelser økonomisk trygghet, tilgang til velferdsordninger og en følelse av tilhørighet. I kultursektoren understrekes det at selv faste deltidsstillinger er viktige: de utgjør en stabil inntektsbase i en ellers prosjektpreget "lappteppeøkonomi" for kunstnere og teknikere.

En utfordring som har blitt belyst fra arbeidsgiversiden i intervjuene er at med faste stillinger må faste lønnskostnader også bæres i perioder uten arrangementer. I en bransje preget av store sesongvariasjoner må arbeidsgivere enten finne alternativ sysselsetting i lavsesong eller bære lønnskostnaden, noe mange små aktører ikke har økonomisk handlingsrom til. I intervjuene løfter arbeidsgiversiden frem at selv om arrangører ideelt sett gjerne skulle hatt flere faste ansatte, lar det seg ofte ikke gjøre i praksis på grunn av usikkerhet i oppdragsmengden.

Samlet sett utgjør faste ansettelser en viktig ryggrad i de fleste arrangørers arbeidsstokk. Samtidig vil det å øke andelen faste ansettelser med faste timer ikke nødvendigvis være en tilknytningsform som dekker behovet for varierende og midlertidig arbeidskraft.

6.2 Midlertidig ansettelse

Arbeidsmiljøloven åpner for midlertidig ansettelse, jf. § 14-9 andre ledd. Etter denne bestemmelsen kan avtale om midlertidig ansettelse inngås når «arbeidet er av midlertidig karakter» og «for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat), jf. bokstav a og b».⁵²

Våre undersøkelser viser at mange arrangører benytter seg av midlertidig ansatte, og at bruken er økende i enkelte segmenter, jf. punkt 5.3 over. Det er i hovedsak midlertidige ansettelser som følge av at arbeidet er av midlertidig karakter som benyttes i arrangementsbransjen, ettersom vikariater ikke er et aktuelt alternativ for å dekke et midlertidig arbeidsbehov som følge av sesongvariasjoner. Vilåret om at arbeidet er av midlertidig karakter, skal etter rettspraksis tolkes strengt.

Som omtalt over i kapittel 5.3, krever midlertidige ansettelser klare behov og klart avgrensede oppgaver. I tillegg er det også av betydning hvilket tidsrom ansettelsen gjelder for, om arbeidsoppgavene krever særlige kvalifikasjoner og om arbeidet skiller seg fra det virksomheten normalt driver med. Samtidig er det lagt til grunn i forarbeidene at klart avgrenset sesongarbeid normalt vil oppfylle vilåret om å være av midlertidig karakter.⁵³

Midlertidige ansettelser gir arbeidsgiver fleksibilitet til å knytte til seg arbeidskraft når behovet oppstår, for eksempel til en festivaluke eller messehelg. Samtidig gir det bedre styringsrett for arbeidsgiver sammenlignet med innleie. Fra arbeidstakers perspektiv har midlertidige ansatte svakere stillingsvern og færre rettigheter enn faste ansatte.

Midlertidig ansatte får erfaring og nettverk, men står oftere uten garantier mellom oppdrag. Dette skiftet av risiko over på arbeidstaker er noe fagforeningene stiller spørsmål ved i intervjuene og i deres høringssvar. De mener arbeidsgiver i større grad bør ta ansvar for planlegging og sikre en viss fast stab, i stedet for å overlate alt til fleksible løsninger. Én utfordring kan være motivasjon og eierskap: noen arrangører har erfart at lojalitet og engasjement ikke nødvendigvis er høyere blant midlertidig ansatte enn blant innleide.

Samtidig kan midlertidig ansettelse i mange tilfeller oppleves som mer ressurskrevende for mange arrangørvirksomheter sammenlignet med innleie. Bransjen består av mange små bedrifter med begrenset administrativ kapasitet, og behovet for arbeidskraft kan være stort i en kort og intensiv periode. Dette innebærer at håndteringen av midlertidige ansettelser kan medføre en relativt høy administrasjonsbyrde og kostnad, som kan gjøre bruken med krevende i praksis.⁵⁴

Oppsummert fungerer midlertidige ansettelser som et viktig supplement for å sikre kapasitet ved behov, spesielt når arrangøren har behov for å ha kontroll over arbeidet og resultatet, og er tilknytningsformen som tettest kan erstatte bruk av midlertidig innleie i arrangementer. Samtidig kan tilknytningsformen innebære mer administrativt arbeid enn innleie.

6.3 Selvstendige oppdragstakere (selvstendig næringsdrivende og frilansere)

Arrangementsbransjen kan også benytte selvstendig næringsdrivende og frilansere ved planlegging og gjennomføring av arrangementer. I disse tilfellene er det ikke snakk om et arbeidsforhold, men en

⁵² De øvrige alternativene opplistet i § 14-9 andre ledd er ikke relevante for arrangementsbransjen, og vil ikke kunne benyttes for å dekke et midlertidig arbeidsbehov under for eksempel gjennomføringsfasen av et arrangement.

⁵³ Ot.prp. nr 41 (1975-1976) side 71. Se også Karnov lovkommentar note 4 til arbeidsmiljøloven § 14-9.

⁵⁴ Menon Economics (2021). *Verdien av bemanningsbransjen*. Tilgjengelig [her](#).

tjenesteytelse. Betingelsene for oppdraget fastsettes i en oppdragsavtale mellom oppdragsgiver og oppdragstaker.

Selvstendig næringsdrivende og frilansere er mye brukt i arrangementsbransjen, og jf. punkt 5.2 oppgir 79 prosent av respondenter i vår spørreundersøkelse at de benytter frilansere og selvstendige næringsdrivende. Frilansere og selvstendige næringsdrivende brukes fordi det gir høy fleksibilitet, spesielt når man trenger spesialkompetanse eller rask oppbemanning til produksjoner. I intervjuene peker både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden på at bransjen er såpass spesialisert at man er *“avhengig av frilansere”* for å få tak i riktig kompetanse til rett tid.

For arbeidsgivere innebærer bruk av frilans og selvstendig næringsdrivende at man slipper arbeidsgiveransvar under oppdragene og mindre administrasjonskostnaden ved ansettelse. I tillegg gir det arbeidsgiver kostnadskontroll, der man kun betaler for leveransen og slipper utgifter til feriepengeopptjening, pensjon og lignende. For den selvstendig næringsdrivende/frilanseren kan fordelene være frihet til å velge oppdrag, variasjon i arbeid og mulighet til høyere honorar per time enn en fast lønn ville gitt. Samtidig kan det være økonomisk risiko knyttet til uforutsigbarheten ved å arbeide frilans uten fast lønn, på samme måte som det er å være midlertidig ansatt.

Ettersom arbeid utført av selvstendig næringsdrivende og frilansere skjer gjennom tjenestekjøp, vurderer vi at denne tilknytningsformen på noen punkter skiller seg fra innleie, men at forskjellen mellom de to tilknytningsformene kan være flytende i praksis. Dette gjelder særlig fordi tjenestekjøpet omfatter arbeid fra én person, som da gjør det enklere for oppdragsgiver å utforme frilanskontrakter som gir ønsket grad av innflytelse på gjennomføringen og resultatet. Det er derfor mulig å tenke seg at økt bruk av frilansere/selvstendig næringsdrivende i noen tilfeller kan dekke arbeidskraftbehov som i dag dekkes av innleie. For eksempel vil frilansere i mindre grad være egnet dersom det er snakk om en stor mengde innleid arbeidskraft, ettersom det vil kreve koordinering og administrering av flere frilanskontrakter. I tilfeller der det er snakk om kun én eller få innleide ressurser, vil det derimot være større sannsynlighet for at frilans er en egnet tilknytningsform.

6.4 Entreprisepdrag

Entreprise innebærer at arrangøren kjøper en selvstendig leveranse, og at leverandøren selv har arbeidsgiveransvaret for de ansatte som utfører oppdraget. Det må skilles mellom entrepriser og innleie. Dersom leverandøren har arbeidsgiveransvaret og leverer en klart avgrenset ytelse, foreligger det normalt en entrepriser.

Departementet har i høringsnotatet lagt til grunn at oppgaver som vakthold, renhold og servering ofte vil kunne organiseres som entrepriser, ettersom disse naturlig kan defineres som selvstendige leveranser.

Entrepriser gir mulighet til å kjøpe en tjeneste som en ‘ferdig løsning’ uten at arrangøren har personalansvar eller påvirker arbeidet, som kan være avlastende for arrangøren. Når arrangøren setter ut et ansvarsområde til en underleverandør vil leverandøren ta fullt ansvar for tjenesten, inkludert bemanning, opplæring, HMS og beredskap. Dette skaper også tydelige skillelinjer mellom leverandør og arrangør. Dersom noe svikter fra underleveransen, for eksempel mat eller lyd, kan arrangøren kreve oppfyllelse eller fremsette krav i henhold til kontrakten.

Bruk av entrepriser reduserer også bemanningspresset til arrangøren og kan bidra til stordriftsfordeler. Selskapet som har ansvar for underleveransen, kan ha spesialisert utstyr og team som leverer jobben raskere og rimeligere enn om arrangøren skulle gjort alt selv. Imidlertid kan uforutsigbarheten i arrangementsvirksomhet også påvirke leverandørene. Eksempelvis kan et catering- eller

serveringsselskap som leverer på entreprise ha svært varierende arbeidskraftsbehov med oppdragene de får i forbindelse med et arrangement, selv om de ikke formelt er arrangementsansvarlig. Det påpekes i intervjuer med bransjen at leverandører og arrangører ofte jobber tett under gjennomføringen av et arrangement. Gitt at leverandørene har en evne til å spesialisere seg og ha stor nok tilgang på kapasitet til enhver tid, kan entreprise være fordelaktig, men det er ikke gitt at all uforutsigbarheten kan håndteres av leverandørene.

Utfordringen med bruk av entreprise er at arrangøren mister kontroll og fleksibilitet over en komponent i arrangementet. Når noe settes ut som entreprise, bestemmer leverandøren i stor grad hvordan oppgaven skal løses, så lenge resultatet blir som avtalt. Enkelte virksomheter leverer både sceneteknisk utstyr og personell som en resultatforpliktelse. Dette gjør at entreprise ikke anses som en passende kontraktsform for mange arbeidsoppgaver, da arrangørene ønsker å ha ansvar for både arbeidsledelsen og arbeidsresultatet.

En av arrangørene som ble intervjuet, pekte på utfordringer knyttet til smidighet og fleksibilitet forbundet med å sette ut restaurantdrift. Ettersom det var behov for at serveringsteamet jobbet tett integrert med arrangementsteamet og kunne omprioriteres underveis, hadde dette fungert dårlig i deres arrangementer. Flere av respondentene i intervjuene nevnte også generelt at lange leverandørkjeder kan gjøre ansvarsforholdene uoversiktlige og kompliserte.

Ettersom det er nødvendig at arrangøren har resultatansvar for arrangementet, begrenser dette mulighetene for å øke bruken av entreprise til arbeidsoppgaver der arrangøren må ha eller ønsker arbeidsledelse i praksis. Mange av oppgavene som i dag organiseres gjennom faste og midlertidige ansatte eller innleid personell, vil dermed ikke kunne blir erstattet av entreprise.

6.5 Frivillige

Frivillige er en sentral del av mange arrangementer, jf. punkt 5.6. I våre intervjuer var det flere som mente at frivillighet bidrar sterkt til å realisere mange arrangementer, spesielt innenfor idrett og kultur. Frivillige belaster (nesten) ikke arrangørens budsjett og gjør det mulig å gjennomføre arrangementer som ofte ville vært for kostnadskrevende å gjennomføre dersom alle bidragsyterne skulle vært lønnet. Frivillige bidrar med engasjement, lokalt eierskap og fungerer som ambassadører for arrangementer, for eksempel foreldre som støtter idrettscuper eller ungdommer som rydder på en festival. I intervjuene påpekte også flere at frivillig arbeid styrker inkludering og fellesskap, og fungerer som et springbrett for å gi unge arbeidserfaring.

Imidlertid mener flere av intervjurespondentene på arbeidsgiversiden at arrangementer som utelukkende baseres på frivillighet kan mangle profesjonalitet og riktig kompetanse i gjennomføringen. Det trekkes frem at frivillige ikke kan erstatte kvalifisert arbeidskraft og at spesifikk kompetanse ofte er nødvendig. På den annen side finnes det eksempler på at kun frivillige benyttes i gjennomføringen av arrangementer. Blant respondentene i spørreundersøkelsen oppgir noen festivalarrangører at de utelukkende baserer seg på frivillige. Arrangementets omfang og kompleksitet, i tillegg til erfaring og organisering av de frivillige, spiller trolig en viktig rolle i hvor godt det frivillige arbeidet fungerer.

I intervjuene ble det også fra arbeidsgiversiden pekt på utfordringer knyttet til opplæring, pålitelighet og tilgjengelighet av frivillige. Det ble nevnt at arrangører iblant kan ha flere frivillige enn de har behov for, for å være sikre på at de har nok kapasitet, som kan bidra til å øke koordineringsjobben for arrangørene.

Arbeidstakersiden påpekte at frivillige ikke bør benyttes til å dekke permanente behov, ettersom dette er ulønnet arbeid. Samtidig var de enige i at frivillighet er en viktig del av kulturlivet, og at flere av deres medlemmer (lønnede arbeidstakere) også er frivillige på fritiden.

Ettersom frivillige i utgangspunktet ikke kan erstatte kvalifisert arbeidskraft, begrenser dette mulighetene for å bruke dem til oppgaver som krever fagkompetanse og profesjonalitet. Mange av de funksjonene som i dag løses gjennom faste eller midlertidige ansatte, frilansere eller innleid personell, vil derfor ikke kunne dekkes av frivillige.

6.6 Innleie

Innleie innebærer at virksomheten leier inn arbeidskraft fra et bemanningsforetak eller en produksjonsbedrift, se omtalen i punkt 3.2. I det følgende redegjøres det for handlingsrommet for de ulike formene for innleie i arrangementsbransjen etter dagens regelverk.

Generelt om bruk av innleie fra bemanningsforetak

I utgangspunktet foreligger det ikke noe handlingsrom for bruk av innleie ved midlertidige behov, jf. innstrammingene i innleiereglene beskrevet i kapittel 3.2. Ettersom arrangementsbransjen har et midlertidig unntak, foreligger det likevel et handlingsrom for innleie fra bemanningsforetak, jf. omtalen i kapittel 3.4.

Innleie gir høy grad av fleksibilitet og sikrer tilgang på kvalifisert personell, og fungerer ofte som en viktig sikkerhetsventil i toppen av arrangementsaktivitet. For arrangørene gir innleie mulighet til å skalere raskt opp ved behov uten å bære faste lønnskostnader i roligere perioder. I tillegg påpeker arrangørsiden at innleie av erfaren arbeidskraft fra bemanningsforetak har vært viktig for å muliggjøre store produksjoner og internasjonale satsinger.

Samtidig ble det i intervjuene pekt på utfordringer knyttet til innleie fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det kan oppstå uklarheter i ansvarslinjene dersom prosjektledelsen er fragmentert og innleide ikke blir håndtert profesjonelt. Disse uklarhetene kan imidlertid også oppstå for andre tilknytningsformer hvor det ikke er en tett tilknytning til arrangør, eksempelvis med frilansere og frivillige.

I intervjuer viste både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden til en økende profesjonalisering av arrangementsbransjen. Fra arbeidstakersiden ble det uttrykt at reduksjon i innleie, i takt med øvrig profesjonalisering, kan bidra til mer stabile arbeidsforhold. På arbeidsgiversiden er det enighet om at innleie i et visst omfang er nødvendig for å unngå overbelastning av kjernepersonell og for å kunne påta seg store oppdrag. Samtidig mener flere fra arbeidstakersiden at behovet for fleksibilitet kan ivaretas uten arrangementsunntaket, gjennom annen organisering internt og mellom arrangører (innleie mellom produksjonsbedrifter), istedenfor å benytte bemanningsforetak.

Arbeidsinnleie fra produksjonsbedrifter

Arbeidsmiljøloven § 14-13 hjemler innleie fra produksjonsbedrifter. Bestemmelsen ble ikke berørt av lovendringene fra 2023. Før beslutning om innleie tas skal innleier foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder.⁵⁵ Det skal inngås

⁵⁵ Jf. aml. § 14-13 første ledd.

en skriftlig avtale med slike tillitsvalgte ved innleie som har en varighet utover ett år eller som overstiger 10 prosent av de fast ansatte hos utleier.

I spørreundersøkelsen stilte vi ikke direkte spørsmål om innleie fra produksjonsbedrifter kontra bemanningsforetak, og kan derfor ikke skille mellom disse innleieformene i resultatene våre.⁵⁶ Basert på inntrykk fra intervjuene, synes denne formen for innleie å være lite utbredt. Mange arrangører har behov for arbeidskraft med spesialisert kompetanse, eksempelvis sceneteknikk, lyd, lys og rigging. Produksjonsbedrifter har ikke nødvendigvis ansatte med den scenetekniske og arrangementsrettede kompetansen som etterspørres.

Vårt samlede inntrykk fra intervjuer og spørreundersøkelse er at det er lite overskudd av fast arbeidskraft i virksomheter innenfor arrangørbransjen, og dermed lite arbeidskraft tilgjengelig for utleie. Samtidig ble det påpekt i intervjuene med arbeidstakersiden at det bør være mulig å få til en bedre samordning mellom arrangørene for å dekke toppene istedenfor å benytte bemanningsforetak. Likevel vil det trolig være utfordringer med å organisere innleie gjennom produksjonsbedrifter dersom det er behov for store mengder arbeidskraft.

Innleie etter avtale med de tillitsvalgte

Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) kan virksomheter avtale med de tillitsvalgte innenfor en arbeidskategori at det kan leies inn arbeidskraft. En slik avtale åpner for at det kan leies inn arbeidskraft til arbeid av midlertidig karakter. Vilkåret er imidlertid at innleievirksomheten er «bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven», det vil si fagforeninger med minst 10 000 medlemmer.

Denne adgangen til å benytte innleie fremstår som lite aktuell for store deler av arrangementsbransjen. For det første er organisasjonsgraden relativt lav, særlig blant de midlertidige og prosjektbaserte arbeidstakerne som utgjør en stor del av arbeidsstyrken. Mange arrangørvirksomheter har få eller ingen fagorganiserte ansatte, og dermed heller ikke tillitsvalgte som kan inngå slike avtaler. Arbeidsgiversiden har imidlertid uttrykt at det har vært en positiv utvikling i tariffdekningen de siste årene.

For det andre har mange arrangører en svært liten fast grunnbemanning, og denne dekker sjelden de arbeidstakerkategoriene det er behov for å leie inn. De faste ansatte arbeider i stor grad med planlegging, administrasjon og koordinering, mens innleiebehovet typisk oppstår innen sceneteknikk, rigging, sikkerhet og publikumsservice. Siden innleie etter avtale med tillitsvalgte forutsetter at virksomheten har egne ansatte innen samme arbeidstakerkategori, faller denne muligheten ofte bort i praksis.

Kombinasjonen av lav organisasjonsgrad blant arbeidstakere i bransjen, og at den faste grunnbemanningen i liten grad dekker arbeidstakerkategoriene det typisk er behov for å leie inn, gjør at denne adgangen er lite relevant for arrangementsbransjen i dag. Samtidig kan det tenkes at adgangen blir mer relevant dersom organiseringsgraden blant arbeidstakerne øker og det blir opprettet flere tariffavtaler. I intervjuer med arbeidstakersiden fikk vi høre om noen større arrangører som har fått på plass tariffavtaler, og som leier inn personell fra bemanningsforetak etter avtale med tillitsvalgte. Dette kan være vanskeligere å få til for mindre arrangører med liten grunnbemanning.

⁵⁶ Ideelt sett skulle vi kunne skilt mellom ulike typer innleie i analysen. Imidlertid ble det vurdert at det kunne bli utfordrende for respondenter i undersøkelsen å skille mellom ulike kilder til innleie (bemanningsforetak kontra produksjonsbedrifter). Gitt den øvrige kompleksiteten i spørreundersøkelsen, ble disse to samlet til «Innleid arbeidskraft (personer ansatt i andre bedrifter, herunder bemanningsforetak)» som tilknytningsform.

Samlet sett vurderer vi at det er et potensial for økt innleie etter avtale med de tillitsvalgte, men dette forutsetter større grad av organisering blant arbeidstakerne og etablering av lokale avtaler. For større arrangører med stor grunnbemanning vil dette være enklere å få på plass, enn for små arrangører eller festivalarrangører som ikke har en solid grunnbemanning.

7 Hovedfunn og avsluttende refleksjoner

Gjennom dialog med sentrale aktører på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i arrangementsbransjen, en spørreundersøkelse til arrangørene, samt høringsinnspill og analyse av gjeldende rett, har vi kartlagt praksis rundt tilknytningsformer og oppgaveorganisering ved gjennomføring av arrangementer. Arbeidskraft og spesialisert kompetanse er sentrale innsatsfaktorer i arrangementsvirksomhet. Vi finner gjennom vår kartlegging at det benyttes en rekke ulike tilknytningsformer, ofte basert på det enkelte prosjekt og på individuelle behov og preferanser. Ofte kan det være ulik begrepsbruk som ikke direkte dekker den juridiske definisjonen av tilknytningsformene. Innleie inngår i dag som en del av den totale oppgaveorganiseringen i praksis.

Hensiktsmessig regulering av nærings- og arbeidsliv fordrer en forståelse av bransjens behov på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Denne rapporten har ikke som hensikt å vurdere om det bør gjelde et varig unntak for innleie ved arrangementsvirksomhet. Imidlertid kan kartleggingen belyse noen hensyn og observasjoner som kan inngå i den samlede arbeids-, nærings- og kulturpolitiske vurderingen rundt hensiktsmessigheten av et varig unntak for arrangementsvirksomhet. Utover resultatene av kartleggingen gjengitt i foregående kapitler, gir vi i det følgende noen overordnede vurderinger av behovene i arrangementsbransjen og reguleringen av denne.

Arrangementsbransjen må forstås med utgangspunkt i både arrangementene, arrangørene og de øvrige støttespillerne.

Arrangementer er ikke et entydig og konsekvent avgrenset fenomen, men heller en samlebetegnelse for publikumsrettede aktiviteter med en blanding av ideelle, kunstneriske og økonomiske formål. For å kartlegge bransjen, har vi tatt utgangspunkt i aktørene som står *ansvarlige for gjennomføringen av det enkelte arrangement*. Aktivitetene, og i hvilken grad de inngår som del av aktørens virksomhet står således sentralt i avgrensingen av arrangementsbransjen. Noen aktører har arrangementsvirksomhet som sitt primære virke, mens andre i større eller mindre grad gjennomfører arrangementer som en sideaktivitet eller for å understøtte øvrige formål. Begge gruppene står for et vesentlig omfang av arrangementer. Dette gjør at det ikke er en streng kobling mellom arrangement, aktør og bransje, og vi har derfor konsentrert oss om aktører som tar rollen som arrangør for det enkelte arrangement. Kjernen av bransjen kan sies å være aktørene med arrangementsvirksomhet som hovedaktivitet, men et vesentlig antall arrangementer skjer i regi av andre aktører. Videre er arrangørene og underleverandørene i verdikjeden tett integrert, og aktører kan ofte veksle på roller mellom ulike arrangementer.

Arbeidsinnsats og spesialisert kompetanse er sentrale innsatsfaktorer i arrangementene.

Bemanningsbehovet i det enkelte arrangement varierer både i innhold og omfang, avhengig av arrangementstype, størrelse og varighet. Enkelte roller kan fylles med generisk kompetanse, mens andre krever spesialisert fagkunnskap og erfaring. Dette gir en sammensatt bemanningslogikk, der enkelte aktører benytter en «casting-tilnærming» for å sette sammen team med riktig kompetanse til hvert enkelt arrangement. Vi finner lite systematikk i arbeidskraftsbehov og tilknytningsformer langs observerbare indikatorer, altså at vi i liten grad kan lage kategoriske 'typer' arrangementer med faste behov.

Mye er forutsigbart i arrangementsvirksomhet, men det finnes nærmest alltid en liten grad av skreddersøm og behov for fleksibilitet.

Fra kartleggingen ser vi at aktørene selv vurderer arrangementsvirksomhet som forholdsvis forutsigbart, med tanke på både innhold og tid. Intervjuer med aktører fra bransjen bekrefter imidlertid

at det svært ofte vil være en grad av skreddersøm i det enkelte arrangement som kan være vanskelig å planlegge for. Dette handler i stor grad om et fleksibilitetsbehov knyttet til bemanning og kompetanse, særlig når arrangementet har behov for mye arbeidskraft i enkelte faser. Forutsigbarhet og behov for fleksibilitet og innsats vil også variere over det enkelte arrangementets faser, fra den lange planleggingsfasen til den mer intensive produksjonsfasen og til slutt publikumsfasen.

Arbeidskraft tilknyttes gjennom intern og ekstern oppgaveorganisering, og innleie utgjør sjelden en stor andel av total arbeidskraft i et arrangement. Vurderinger rundt innleieregulering bør sees i lys av dette.

Et markedsinngrep bør sees opp mot størrelsen av markedet som skal reguleres, og omfanget av aktiviteten som skal reguleres innad markedet. Derfor har vi både kartlagt omfanget av arrangementsvirksomhet og omfanget av innleie hos arrangørene.

I vår kartlegging finner vi om lag 500 bedrifter som har arrangementer som sin primærvirksomhet (og sannsynliggjør en lang hale bedrifter hvor arrangementer utgjør en mindre del av virksomheten). Vi tar ikke stilling til hvordan et eventuelt unntak for arrangementsbransjen ville blitt operasjonalisert, herunder om det ville vært rettet mot det enkelte arrangement, mot aktører som defineres som arrangementsforetak (eventuelt hvem som faller inn under avgrensingen), eller om øvrige deler av verdikjeden (utover arrangøren) omfattes. Aktøromfanget fremstår i alle tilfeller som relativt begrenset. Selv om det i dag er et midlertidig unntak for bruk av innleie i arrangementsbransjen, finner vi at innleie benyttes i mindre enn halvparten av alle arrangementer. I tilfellene innleie brukes er det som regel av lite omfang.

Implikasjonene av størrelsen på bransjen og omfanget av innleie i dag kan tolkes i to retninger. På den ene siden er det lite som tyder på at et varig unntak for arrangementsbransjen vil føre til økt bruk av innleie, ettersom bransjen stort sett belager seg på andre tilknytningsformer også nå når det er et midlertidig unntak. Unntaket kan sies å bidra til en økt fleksibilitet som arrangørene benytter der det er formålstjenlig. På den andre siden tilsier dagens omfang av innleieaktivitet at det heller ikke vil få store konsekvenser på et aggregert nivå å fjerne det midlertidige unntaket. Omfanget er relativt lite, og deler av det kan trolig erstattes med andre tilknytningsformer og organiseringer. Fjerning av unntaket kan imidlertid påvirke enkeltaktører i bransjen vesentlig, herunder spesielt små arrangører, som med større sannsynlighet er avhengig av større handlingsrom i bruk av ulike tilknytningsformer. Dette kan påvirke sammensetningen av bransjen og aktørmangfoldet, og potensielt føre til økt konsolidering av bransjen. Disse effektene har vi ikke hatt grunnlag for å vurdere gjennom denne kartleggingen.

Hvorvidt det bør innføres et varig unntak for innleie ved arrangementsvirksomhet er et politisk spørsmål. Denne rapporten er ment å gi et faktagrunnlag som kan inngå i departementets videre arbeid.

Vedlegg A – Spørreundersøkelse

Vi har gjennomført en nettbasert spørreundersøkelse med et utvalg arrangører i arrangementsbransjen. Bransje- og arbeidsgiverforeningene Sponsor- og eventforeningen, Norske Kulturarrangører, Norske kulturhus, Spekter og NHO reiseliv har hjulpet til med å distribuere spørreundersøkelsen ut til sine medlemmer. I tillegg har vi utsendt spørreundersøkelsen på e-post til informanter funnet via søk på relevante næringskoder. Opinion har hjulpet oss med å finne e-postadresser til informantene.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført av arrangørene i tidsrommet 12. mai til 4 juni 2025. Respondentene ble kvalitetssikret, og vi mottok totalt 120 svar fra aktører i arrangementsbransjen. Vi gjør oppmerksom på at respondentene kan inneholde en overvekt av kulturrettede arrangører, ettersom spørreundersøkelsen har blitt delt gjennom flest kulturorganisasjoner.

Ved utforming av spørreundersøkelsen har vi fått innspill fra både AID og den partssammensatte arbeidsgruppen. Se vedlegg B for mer informasjon om spørreundersøkelsen.

I det følgende gjengis skjemaet som ble benyttet i spørreundersøkelsen.

INTRODUKSJON

Spm. 1. Hva er din e-postadresse

Spm. 2. Hva er navnet på virksomheten du svarer på vegne av?

OM ARRANGEMENTSVIRKSOMHET

Spm. 3. Hvor mye av deres virksomhet knytter seg til arrangementsvirksomhet (hvor dere er ansvarlig for gjennomføring av arrangementet), målt i tidsbruk i virksomheten deres?

- Vi driver bare med arrangementer (tilnærmet 100% av virksomheten vår er arrangementer)
- Majoriteten av virksomheten vår (mer enn 50%) er knyttet til gjennomføring av arrangementer
- Vi gjennomfører en del arrangementer, men det utgjør ikke majoriteten av aktivitetene våre. (ti til femti prosent av aktivitetene våre)
- Vi driver i svært liten grad med arrangementsvirksomhet (mindre enn ti prosent av aktivitetene våre)
- Vi driver ikke med arrangementsvirksomhet (null prosent av aktivitetene våre) – *hvis dette svares, avsluttes undersøkelsen*

Spm. 4. Hvor mange arrangementer gjennomfører dere i et typisk år av ulike typer? Dersom det er overlapp mellom typene, huk av for det du mener er primærttype.

(huk av per type)

	0 arrangementer i året	1-3 arrangementer i året	4-10 arrangementer i året	11-50 arrangementer i året	51+ arrangementer i året
Idrett					
Kultur					
Konferanse/messe					
Andre typer					

Spm. 5. Hvor mange arrangementer av ulik lengde arrangerer dere i løpet av et år? Tenk på lengden i tid lokale eller sted for arrangementet er satt av til forberedelser, gjennomføring og etterarbeid.

(huk av per lengde på arrangement)

0 arrangementer i året	1-3 arrangementer i året	4-10 arrangementer i året	11-50 arrangementer i året	51+ arrangementer i året
Halv dag eller kortere				
Mer enn en halv dag til en uke				
Mer enn en uke				

Spm. 6. Hvor mange arrangementer av ulik størrelse, målt ved antall deltakere, gjennomfører dere i løpet av et vanlig år?

0 arrangementer i året	1-3 arrangementer i året	4-10 arrangementer i året	11-50 arrangementer i året	51+ arrangementer i året
Mindre enn 100 deltakere				
101-500 deltakere				
501-2000 deltakere				
2001-10 000 deltakere				
Mer enn 10 000 deltakere				

Spm. 7. I hvilken grad er arrangementene dere organiserer rettet mot bedriftsmarkedet (B2B) kontra forbrukermarkedet (B2C).

- I all hovedsak er arrangementene våre bedriftsrettet
- Majoriteten av arrangementene våre er bedriftsrettet
- Arrangementene våre fordeler seg omtrent likt mellom bedrifts- og forbrukermarkedet
- Majoriteten av arrangementene våre er forbrukerrettet
- I all hovedsak er arrangementene våre forbrukerrettet
- Vet ikke

Vi ønsker nå å stille deg noen spørsmål om forutsigbarheten knyttet til arrangementene dere gjennomfører, med hensyn til tid og innhold.

OM FORUTSIGBARHET/PLANMESSIGHET

Spm. 8. Hvor forutsigbart/planmessig er tidspunktet for når deres arrangementer skal gjennomføres? Huk av alternativet du kjenner deg best igjen i.

- Det er i all hovedsak forutsigbart når arrangementene våre skal gjennomføres.
- De fleste arrangementene våre er forutsigbare med hensyn til tid, men enkelte er uforutsigbare.
- De fleste arrangementene våre er uforutsigbare med hensyn til tid, men enkelte er forutsigbare.
- Det er i all hovedsak uforutsigbart når arrangementene våre skal gjennomføres.
- Vet ikke

Spm. 9. Hvor forutsigbart/planmessig er aktivitetene (hvilke oppgaver som må gjennomføres) i arrangementer dere skal gjennomføre? Huk av alternativet du kjenner deg best igjen i.

- Det er i all hovedsak forutsigbart hva slags aktiviteter som skal inngå i arrangementene vi gjennomfører.
- De fleste arrangementene våre er forutsigbare med hensyn til aktiviteter, men enkelte er uforutsigbare.
- De fleste arrangementene våre er uforutsigbare med hensyn til aktiviteter, men enkelte er forutsigbare.
- Det er i all hovedsak uforutsigbart hva slags aktiviteter som skal inngå i arrangementene vi gjennomfører.
- Vet ikke

OM OPPGAVELØSNING OG TILKNYTNINGSFORMER

Spm. 10. Hvor mange arrangementer av ulik størrelse, målt i antall personer involvert i gjennomføring, gjennomfører dere i løpet av et vanlig år?

OBS: Personer som er involvert i planlegging og gjennomføring av arrangementene. Formålet med spørsmålet er å danne en forståelse av den totale arbeidsinnsatsen som inngår i deres arrangementsvirksomhet.

	0 arrangementer i året	1-3 arrangementer i året	4-10 arrangementer i året	11-50 arrangementer i året	51+ arrangementer i året
Færre enn 10 personer					
Mer enn 100 personer					

Spm. 11. Hvis du ser på den totale mengden arbeid som inngår i gjennomføring av deres arrangementer, i hvor stor grad benytter dere følgende tilknytningsformer? Obs: merk at summen av de ulike valgene i prinsippet skal tilsvare om lag 100 prosent. Se oppgaveløsningen i en helhet og gi anslag på fordelingen av denne.

Benyttes ikke	Mellom 1 og 20 prosent av arbeidet	Mellom 21 og 50 prosent av arbeidet	Mer enn 50 prosent av arbeidet	Vet ikke
---------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	----------

Egne faste ansatte

Midlertidig ansatte

Selvstendig næringsdrivende og frilansere lønnet uten ansettelse
 Innleid arbeidskraft (personer ansatt i andre bedrifter, herunder bemanningsforetak)
 Underleverandører på entreprisekontrakt (leverandøren er ansvarlig for en leveranse, og inngår ikke i deres arbeidsstokk)
 Frivillige funksjonærer

OM INNLEIE OG REGULERING AV ADGANG TIL INNLEIE

Nå ønsker vi å høre om hvordan din virksomhet opplever endringene i innleiereglene som trådte i kraft i 2023. Fra 1. april 2023 ble adgangen til innleie fra bemanningsforetak for arbeid av midlertidig karakter opphevet. Unntak gjelder for innleie til rigg- og sceneteknisk arbeid til kortvarig arrangement.

Spm. 12. Hvilke aktiviteter har deres virksomhet tradisjonelt benyttet innleie for å dekke til deres arrangementer?

- Rigg- og sceneteknisk arbeid
- Catering, servering og vertskap
- Vakthold
- Annet (ev. utdyp)

Spm. 13. Hvordan påvirker endringene i innleiereglene mulighetene for deres virksomhet til å benytte innleid arbeidskraft?

- Muligheter for å benytte innleid arbeidskraft er uendret
- Muligheter for å benytte innleid arbeidskraft er fortsatt til stede, eksempelvis gjennom lokal avtale, men med noen begrensninger
- Muligheter for å benytte innleid arbeidskraft har blitt betydelig begrenset
- Vi benytter ikke innleid arbeidskraft i vår virksomhet
- Vet ikke

Vedlegg B – Intervjuguide

Arbeidsgiversiden

Spm. 1. Kan du fortelle om din kjennskap til arrangementsbransjen, og hvilke deler av bransjen du representerer/kan snakke på vegne av?

Spm. 2. Vår tolkning er at arrangementsforetakene er de som har ansvar for gjennomføringen av et arrangement, altså som koordinerer leveranse, også ved hjelp av leverandører. Har du kommentarer eller innspill til denne tolkningen?

Spm. 3. Vi skiller mellom arrangementer som gjennomføres i kultur, idrett og konferanse/messe. Kan du kommentere på denne tredelingen og gi eksempler på arrangementer i de ulike typene? Hva kjennetegner arbeidet som inngår i disse typer arrangementer?

Spm. 4. Hvordan overlapper arrangementer og arrangementsaktører på tvers av kultur, idrett og konferanse og messe?

Spm. 5. Hva kjennetegner medlemmene deres som er ‘arrangementsaktører’? Størrelse, organisering, grad av profesjonalitet m.m.

Spm. 6. Hva kjennetegner arrangementene deres medlemmer står for?

- **Type**
- **Varighet**
- **Størrelse**
- **Frekvens/hyppighet**
- **Planmessighet - hvor forutsigbart er det at et arrangement vil gjennomføres?**

Spm. 7. Hva kjennetegner oppgaveorganiseringen hos deres medlemmer og arrangementene de står ansvarlig for? Hva benyttes og i hvilke tilfeller?

- **Bruk av egne (faste) ansatte**
- **Midlertidige ansettelser, herunder midlertidige ansettelser tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling**
- **Innleid arbeidskraft (personer ansatt i andre bedrifter, herunder bemanningsforetak)**

- *Entreprise og underleveranser*
- *Bruk av selvstendig næringsdrivende og frilansere, herunder tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling*
- *Bruk av frivillige*

Spm. 8. Hvilket handlingsrom har virksomheter i arrangementsbransjen til å benytte ulike tilknytningsformer og oppgaveorganisering innenfor dagens regelverk? Hva er ønskelig?

- *Bruk av egne (faste) ansatte*
- *Midlertidige ansettelser, herunder midlertidige ansettelser tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling*
- *Innleid arbeidskraft (personer ansatt i andre bedrifter, herunder bemanningsforetak), herunder gjennom arrangementsunntak eller lokal avtale*
- *Entreprise og underleveranser*
- *Bruk av selvstendig næringsdrivende og frilansere, herunder tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling*
- *Bruk av frivillige*

Spm. 9. I tilfeller med innleie og midlertidig ansettelse, hvordan fordeler arbeidsgiveransvaret, herunder HMS-ansvar m.m., seg på arrangementsforetakene og underleverandører?

Spm. 10. Varierer oppgaveorganiseringen mellom ulike arrangementer? (F.eks. at størrelse, kompleksitet, omfang av sceneteknikk, e.l. øker behovet for innleie/midlertidige ansatte/spesiell kompetanse)

Arbeidstakersiden

Spm. 1. Kan du fortelle om din kjennskap til arrangementsbransjen, og hvilke deler av bransjen du representerer/kan snakke på vegne av?

Spm. 2. Vår tolkning er at arrangementsforetakene er de som har ansvar for gjennomføringen av et arrangement, altså som koordinerer leveranse, også ved hjelp av leverandører. Har du kommentarer eller innspill til denne tolkningen? Har dette implikasjoner for arbeidstakere?

Spm. 3. Vi skiller mellom arrangementer som gjennomføres i kultur, idrett og konferanse/messe. Kan du kommentere på denne tredelingen og gi eksempler på

arrangementer i de ulike typene? Hva kjennetegner arbeidet som inngår i disse typer arrangementer?

Spm. 4. Hvordan overlapper arrangementer og arrangementsaktører på tvers av kultur, idrett og konferanse og messe?

Spm. 5. Hva kjennetegner medlemmene deres som jobber med arrangementer? Typer kompetanse (formell og uformell), arbeidsoppgaver m.m.?

Spm. 6. Hva kjennetegner arrangementene deres medlemmer jobber med?

- **Type**
- **Varighet**
- **Størrelse**
- **Frekvens/hyppighet**
- **Planmessighet - hvor forutsigbart er det at et arrangement vil gjennomføres?**

Spm. 7. Hva kjennetegner tilknytningsformene hos deres medlemmer og arrangementene de jobber med? Hva benyttes, og i hvilke tilfeller?

- **Fast ansettelse**
- **Midlertidige ansettelser, herunder midlertidige ansettelser tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling**
- **Utleid arbeidskraft (personer ansatt i andre bedrifter enn arrangementsforetaket, herunder bemanningsforetak)**
- **Ansettelse hos underleverandører**
- **Selvstendig næringsdrivende og frilansere, herunder tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling**
- **Bruk av frivillige**

Spm. 8. Hvilket handlingsrom har virksomheter i arrangementsbransjen til å benytte ulike tilknytningsformer og oppgaveorganisering innenfor dagens regelverk? Hva er ønskelig?

- **Bruk av egne (faste) ansatte**
- **Midlertidige ansettelser, herunder midlertidige ansettelser tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling**
- **Innleid arbeidskraft (personer ansatt i andre bedrifter, herunder bemanningsforetak), herunder gjennom arrangementsunntak eller lokal avtale**
- **Entreprise og underleveranser**

- *Bruk av selvstendig næringsdrivende og frilansere, herunder tilrettelagt for gjennom arbeidsformidling*
- *Bruk av frivillige*

Spm. 9. I tilfeller med innleie og midlertidig ansettelse, hvordan fordeler arbeidsgiveransvaret, herunder HMS-ansvar m.m., seg på arrangementsforetakene og underleverandører?

Spm. 10. Varierer oppgaveorganiseringen mellom ulike arrangementer? (F.eks. at størrelse, kompleksitet, omfang av sceneteknikk, e.l. øker behovet for innleie/midlertidige ansatte/spesiell kompetanse)

Vedlegg C – Informanter

Organisasjon	Kategori
Arbeidsmandsforbundet	Arbeidstakersiden
Creo	Arbeidstakersiden
Fagforbundet	Arbeidstakersiden
Fellesforbundet	Arbeidstakersiden
NHO Reiseliv	Arbeidsgiversiden
Norske Kulturarrangører	Arbeidsgiversiden
Norske kulturhus	Arbeidsgiversiden
Stiftelsen NOVA Spektrum	Arbeidsgiversiden
Spekter	Arbeidsgiversiden
Sponsor- og eventforeningen	Arbeidsgiversiden
Virke	Arbeidsgiversiden

Vedlegg D – Næringskoder

De største næringskodene i arrangementsbransjen

Hvilken næringskode bedrifter velger å definere seg under gir en pekepinn på hvilke aktiviteter de holder på med. I Tabell 2-1 har vi listet opp de største næringskodene blant de primære aktørene i arrangementsbransjen, og antall arrangører som har plassert seg innenfor disse.

Tabell 7-1: Fordeling av antall bedrifter etter de største næringskodene blant primære arrangører i arrangementsbransjen.

NACE-kode	NACE-beskrivelse	Antall arrangører
90020	Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet	86
79903	Opplevelses-, arrangements- og aktivitetsarrangørvirksomhet	35
82300	Kongress-, messe- og utstillingsvirksomhet	35
90012	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen scenekunst	35
74903	Impresariovirksomhet	17
90040	Drift av lokaler tilknyttet kunstnerisk virksomhet	15
94991	Aktiviteter i andre interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	15
68209	Utleie av egen eller leid fast eiendom ellers	13
90011	Utøvende kunstnere og underholdningsvirksomhet innen musikk	12

Kilde: Populasjonskartlegging av Menon Economics

Den største kategorien er næringskode 90020, *Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet*, hvor i alt 85 av de primære arrangørene er plassert. Videre er *Opplevelses-, arrangements- og aktivitetsarrangørvirksomhet* nest størst. Arrangørene i den totale populasjonskartleggingen (både primære og sekundære) er fordelt på 44 ulike næringskoder.



Menon
Economics

Menon Economics

Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo

+47 909 90 102

post@menon.no

menon.no