

**OSLOMET**

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

# Rom for talentutvikling

Rapportering fra følgeforskning av  
talentutviklingsprogrammet FilmLab i Norge 2016–2019

**Ingrid M. Tolstad**  
**Aina Landsverk Hagen**  
**Sara B. Lorenzen**

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET

Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2020:06

**Rom for talentutvikling**  
**Rapportering fra følgeforskning av talentutviklingsprogrammet FilmLab i Norge 2016–2019**

Ingrid M. Tolstad  
Aina Landsverk Hagen  
Sara B. Lorenzen

Prosjekt: TalentForsk  
Prosjektleder: Ingrid M. Tolstad  
Oppdragsgiver: FilmLab / Akershus Fylkeskommune (nå Viken)  
Intern kvalitetssikrer (AFI): Elisabeth Nørgaard

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2020  
© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2020  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i «Lov om opphavsrett til åndsverk», «Lov om rett til fotografi» og «Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet».

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

Arbeidsforskningsinstituttet  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan University  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30  
E-post: [postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)  
Nettadresse: [oslomet.no/om/afi](http://oslomet.no/om/afi)

Publikasjonen kan lastes ned fra [oslomet.no/om/afi](http://oslomet.no/om/afi)  
Publications are available for free download from [oslomet.no/om/afi](http://oslomet.no/om/afi)

# Rom for talentutvikling

Rapportering fra følgeforskning av  
talentutviklingsprogrammet FilmLab i Norge 2016–2019

Ingrid M. Tolstad

Aina Landsverk Hagen

Sara B. Lorenzen

## Forord

Hva er det egentlig vi snakker om når vi snakker om talentutvikling? I sammenhenger hvor vi diskuterer talentutvikling i filmbransjen, blir det ofte en diskusjon om hvem i virkemiddelapparatet som har ansvaret for å gjøre jobben, hvilke ordninger som finnes og hva som mangler. Kanskje mer enn noe annet snakker vi om hvilke talenter vi bør fokusere på. Enkelte legger vekt på barn og unge, andre løfter dem som er på vei, og noen holder fast ved dem som allerede er etablert.

Diskusjonen er sjeldnere faglig og metodisk. For hvordan tilnærmer vi oss arbeidet med talentutvikling? Hvilke verktøy og metoder lener vi oss på? Går vi til etymologien og opphavet til begrepet metode kommer vi til det greske methodos, «det å følge en bestemt vei mot et mål». Vi mener talentutvikling handler om å legge til rette for utvikling, tilføre verktøy og øvelser som gjør at filmskaperne selv kan ta eierskap i sine prosjekter og sin utvikling. Dette er det vi lener oss på i vårt daglige arbeid ved Mediefabrikken. Denne ambisjonen har vi tatt med oss inn i FilmLab, et program for nyutdannede filmskaperne som er på vei til å etablere seg i bransjen. Målet med programmet har vært å tydeliggjøre deltakernes fortellerstemme og styrke deres kobling til bransjen.

Å ha med oss følgeforskere gjennom tre år med FilmLab, har gitt oss en enestående mulighet til å ta et skritt tilbake og få nye perspektiver på metodene våre. Forskerne har gått inn i materien sammen med oss, deltatt i prosessene sammen med både veiledere og filmskaperne, og gjennom sin engasjerende forskerstil samtidig stilt spørsmål som har skapt utvikling underveis. Vårt håp nå, er at denne følgeforskningen blir en invitasjon til at vi som er aktører i bransjen, både i Norge og Norden, kan gå inn i en felles faglig og metodisk samtale. Slik kan vi sammen kartlegge de ulike tilnærmingene og veiene som er i omløp, og med det legge til rette for å belyse og forbedre talentutviklingsarbeidet.

Gjennomføringen av TalentForsk hadde ikke vært mulig uten støtten fra Nordisk Film Fonden, Talent Norge og Akershus fylkeskommune. Tusen takk. Sist, men ikke minst, vil vi takke Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storybyuniversitetet ved Ingrid M. Tolstad og Aina Landsverk Hagen for et inspirerende samarbeid og en lærerik rapport. God lesning!

*Anders Fristad Rudolph, daglig leder Mediefabrikken*

## Innhold

Forord .....	2
Sammendrag .....	4
Hva er TalentForsk? .....	5
Om prosjektet.....	5
Organisering og finansiering.....	5
Om FilmLab .....	6
Talentutvikling og FilmLab i en norsk kontekst.....	7
Hvordan har vi jobbet? .....	10
Overordnet metodisk tilnærming .....	10
Medforskning .....	10
Praktisk gjennomføring .....	11
Datamateriale.....	12
Metodiske utfordringer .....	12
Hva har vi funnet ut? .....	13
Hva er talent – og hva er talentutvikling? .....	13
FilmLabs tilnærming til talentutvikling .....	13
Skape og sikre et rom for bevegelse .....	14
Betydningen av <i>hunch</i> .....	14
Fleksibilitet .....	15
Tilbakemeldingskultur .....	15
Verktøykassen.....	18
Veiledning .....	20
Interaksjoner med bransjen .....	20
Evaluering .....	20
Spenningsfelt.....	22
Betydningen av å være tilstede .....	23
Plenumsopplegg eller egen arbeidstid .....	25
Kort og lang film .....	26
FilmLab-modellen .....	27
Oppsummerende refleksjoner.....	31
Formidling .....	32
Referanser .....	33
Nettsider.....	35

## Sammendrag

I prosjektet TalentForsk har forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, fulgt filmtalentutviklings-programmet FilmLab Norge gjennom dets tre gjennomførte kull (2016-2019). FilmLab-programmet ble etablert av Mediefabrikken fordi Norge, sammenlignet med andre land, i liten grad har fokusert på utvikling av filmtalenter som har fullført utdanning, men ennå ikke etablert seg i bransjen.

TalentForsk er finansiert av midler fra Akershus Fylkeskommune (nå Viken) og Talent Norge. Formålet med prosjektet har vært todelt. På den ene siden ønsket Mediefabrikken og FilmLab-teamet et forskningsbasert grunnlag for å kunne gjøre en kontinuerlig evaluering og justering av det faglige opplegget underveis. Samtidig har de hatt en ambisjon om å kunne fremskaffe kunnskap om 'FilmLab-metoden' for talentutvikling, som kan deles videre innad i filmbransjen og på tvers av fagfelt.

Forskerne har hovedsakelig brukt kvalitative metoder som deltakende observasjon og intervjuer, og det har også blitt foretatt en gjennomgang av litteratur på talentutviklingsfeltet. Det metodiske rammeverket har i tillegg hatt en klar innovativ komponent, med opptrening og utstrakt bruk av interne medforskere. Disse har vært i kontinuerlig refleksiv og analytisk dialog med prosjektets forskere, og har bidratt til at resultatene er godt fundert i teamet.

Det innsamlede materialet tydeliggjør FilmLabs tilnærming til talentutvikling, som er basert på en forståelse av talent som noe som springer ut av *egenart*. Det å utvikle dette talentet handler da om å legge til rette for at filmskaperne selv skal bli kjent med og utvikle denne egenarten. FilmLab anser derfor deres sentrale rolle som å *skape og sikre et kreativt rom* hvor deltakerne gjennom gjensidig utveksling kan sette prosjektene sine i *bevegelse*. Det å skape trygghet og tillit innad i hvert kull av talenter gis høy prioritet. Dette etterstrebes gjennom fleksibilitet i utforming og tilpasning av opplegget, og en gjennomgående kultur for å unngå verdibaserte evalueringer i tilbakemeldinger.

Forskerne i TalentForsk har identifisert og kategorisert de ulike verktøyene som FilmLab tar i bruk for å «sikre rommet» og sette prosjektene i bevegelse. For de fire hovedkategoriene *sikre, dele, kartlegge, bevege* gir denne publikasjonen nærmere innblikk i én utvalgt øvelse fra hver kategori. I tillegg fremheves også programmets tilnærming til *veiledning, interaksjon med bransjen og evaluering*.

Forskningsprosjektet har videre identifisert en rekke spenningsfelt som har gjort seg gjeldende i den praktiske gjennomføringen av FilmLab-programmet. Disse spenningsfeltene er filtret inn i hverandre på ulike vis, men kan alle plasseres innenfor et overordnet spenningsfelt vi har definert som forholdet mellom *trygghet* og *motstand*. I dette notatet går vi nærmere inn på noen av de spenningsfeltene som gjennomgående har vært mest utfordrende for FilmLab underveis. Utfordringer knyttet til forholdet mellom tilstedeværelse og fravær på samlinger, opplegg i plenum og egentid til å jobbe på prosjekt, samt mellom produksjon av kortfilm og utvikling av lengre prosjekt, kan alle relateres til deltakernes posisjon i skjæringspunktet mellom ferdigutdannet og etablert profesjonell.

Avslutningsvis har vi samlet og konseptualisert FilmLabs metodiske tilnærming til talentutvikling i en analytisk modell. Denne visualiserer programmets ambisjon om å skape og sikre et rom som kan sette deltakernes prosjekter i bevegelse, og de iboende spenningsfeltene dette talentutviklingsarbeidet utfolder seg innenfor.

# Hva er TalentForsk?

## Om prosjektet

FilmLab Norge er et talentutviklingsprogram for utdannede filmskaperere som er i gang med å etablere en profesjonell karriere, og som har ambisjoner om å lage sin første spillefilm eller serie. Prosjektet TalentForsk er et samarbeid mellom FilmLab Norge og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet – storbyuniversitetet, som har gjennomført følgeforskning av talentutviklingsprogrammet FilmLab Norge gjennom dets tre kull (2016-2019).

Til tross for at det årlig utdannes rundt 400 personer innen film- og TV-produksjon i Norge, i tillegg til de rundt 100 som hvert år kommer tilbake med utdanning fra utlandet, eksisterte det i forkant av FilmLab Norge ingen landsomfattende ordninger eller tiltak for å ivareta talenter i fasen rett etter endt utdanning. Denne perioden kan sies å være svært avgjørende for filmskaperens videre utvikling, ettersom man da søker etter miljøer, nettverk og tilhørighet i bransjen, og etter å finne sin egen stemme og egenart som filmskaper. Ideen om et talentutviklingsprogram som FilmLab vokste fram gjennom identifiseringen av dette tomrommet i bransjens talentutviklingsarbeid, og et ønske om å møte behovet for å ivareta de største talentene innenfor nettopp dette segmentet.

TalentForsk har sin bakgrunn i FilmLabs interesse for å finne ut av hvorvidt det de planla å gjøre i og med programmet faktisk ville virke, og på hvilke måter. Målsetningen var å lære av erfaringene for å kunne justere og tilpasse opplegget underveis, og på den måten tilby og gjennomføre et så godt program som mulig for de unge filmskaperne som deltok. Samtidig har et grunnleggende premiss og ambisjon for FilmLab-programmet vært ønsket om å frembringe innsikter og erfaringer som kunne deles med resten av filmbransjen (nasjonalt og internasjonalt) og med andre talentutviklingsmiljøer. De innledet derfor et samarbeid med Ingrid M. Tolstad og Aina Landsverk Hagen, begge seniorforskere på Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

Gjennom disse tre årene har TalentForsk hatt et todelt mandat og formål. Det vært en måte for FilmLab selv å gjøre kontinuerlig evaluering og justering av det faglige opplegget underveis. Samtidig har vi foretatt datainnsamling og -analyse med et ønske og en ambisjon om å bidra til kunnskapen om talentutvikling på et mer overordnet plan, og slik kunne bidra til endringer i hvordan talentutvikling gjennomføres innenfor en bredere kontekst, både innenfor filmbransjen og i andre kunstneriske felt.

## Organisering og finansiering

Følgeforskningsprosjektet har vært finansiert og organisert på ulike måter gjennom FilmLabs tre gjennomførte kull. I kull 1 (2016-2017) ble det bevilget 30 000 NOK til fra Akershus fylkeskommune (nå Viken), som er prosjekteier av FilmLab Norge, til forskningsbaserte undersøkelser.

Talent Norge er den norske regjeringens satsning på unge kulturtalenter. Som aksjeselskap med ideelt formål matcher de statlige tilskudd med private bidrag, og gir slik støtte til en rekke ulike talentutviklingssatsninger innen norsk kunst- og kulturliv. De har støttet FilmLab med 1 million NOK årlig gjennom dets tre kull. I tråd med Talent Norges finansieringsmodell hvor deres støtte matches med minst 50 % fra andre (primært private) aktører, er FilmLab Norge også finansiert gjennom midler fra Nordisk Film Fonden, Bergesenstiftelsen og Kultur næringsstiftelsen Sparebank 1 Nord-Norge, og i kull 1 også fra Cultiva. Med et ønske om å opparbeide kunnskap om verktøy og metoder for vellykket talentutvikling, samt evaluering og kvalitetssikring av disse, som kunne formidles og overføres til andre satsninger i deres portefølje, gikk Talent Norge inn med 300 000 NOK til følgeforskningen av kull 2 (2017-2018).

Allerede i sin første tildeling av midler til FilmLab Norge la Nordisk Film Fonden vekt på et ønske fra dere side om at det underveis ble samlet inn erfaringer og kunnskap fra

programmet som kunne formidles til filmbransjen i Norge og Norden. Akershus Fylkeskommune bevilget dermed 75 000 NOK til videreføringen av følgeforskningen i kull 2, som med en totalbevilgning på 375 000 NOK nå fikk navnet TalentForsk.

I tråd med både Nordisk Film Fondens vilkår og FilmLabs egne ønsker om å opprettholde følgeforskningen ble deler av støtten fra Nordisk Film Fonden øremerket gjennomføring av TalentForsk II. Talent Norges finansiering av følgeforskningen ble ikke fornyet for kull 3 (2019). Som beskrevet under har prosjektets ulike finansieringsmodeller i de tre kullene hatt innvirkning på hvordan følgeforskningen har vært gjennomført de ulike periodene.

Forskerteamet for følgeforskningen har bestått av seniorforskerne Ingrid M. Tolstad (prosjektleder) og Aina Landsverk Hagen ved AFI, med ytterligere bistand fra vitenskapelig assistent Sara Berge Lorenzen (AFI) i kull 3 og i utarbeidingen av denne publikasjonen. Rådgiver i Akershus Fylkeskommunes kulturseksjon, Marte Malme, hadde en sentral rolle i datainnsamlingen i kull 1. I løpet av følgeforskningen av kull 2 ble Gjertrud Grødem Stikbakke, masterstudent fra fagretningen *fagdidaktikk: kunst og design* ved OsloMet, hyret inn som vitenskapelig assistent for å gjøre en gjennomgang av eksisterende litteratur på talentforskningsfeltet (Stikbakke 2019).

## Om FilmLab

FilmLab-programmet ble etablert ut fra en anerkjennelse av at Norge, sammenlignet med andre land, i liten grad har vektlagt utvikling av filmtalenter i perioden mellom fullført utdanning og etablering i bransjen. Som et bidrag til å hindre talentflukt fra bransjen, og også rette oppmerksomheten mot filmskaperens distinkte kreative karakterer, ble FilmLab startet. Målet var å finne de mest spennende filmskaperne og prosjektene innenfor dette segmentet (FilmLab Norge, 2017: 2). Programmet startet opp i 2016, og over en tre-års periode har de årlig rekruttert en gruppe deltakere til programmet. Målet med programmet er «å tydeliggjøre deltakernes fortellerstemme og utvide talentenes kobling til bransjen»<sup>1</sup>. Akershus Fylkeskommune (nå Viken) er prosjekteier, og prosjektet gjennomføres av Mediefabrikken – en enhet i fylkeskommunens Avdeling for kunst og kultur, Filmveksthuset Tvibit i Tromsø, og Midtnorsk Filmsenter, i samarbeid med regionale filmsentre.

FilmLab-programmet er utviklet basert på organisatorenes egne erfaringer med talentutvikling, samtidig som det er inspirert av internasjonale initiativer som Sundance Lab, Torino Lab og HotShots Australia. I løpet av årene 2016–2019 har de fulgt opp tre kull med unge talenter innen filmproduksjon. De oppsummerer sin tilnærming på følgende måte:

*Vi er opptatt av å se på alle forutsetningene som bidrar til at man utvikler seg som filmskaper. Talentutvikling for oss handler om mer enn å utvikle og gi støtte til prosjekter eller å skolere de filmfaglige ferdighetene. Det handler også om å legge til rette for prosesser som utvikler [...] egenarten og stemmen hos filmskaperne. Vi ønsker å gi verktøy som styrker utholdenheten og gjennomføringskraften hos den enkelte deltaker og evnen til å takle både med- og motgang.*  
(FilmLab Norge, 2017:3)

Deltakerne søker seg til programmet som et team bestående av en regissør, manusforfatter og produsent (eventuelt en regissør/manusforfatter og produsent), med en idé til en spillefilm, dramaserie, web-serie, eller en dokumentar. Søknadene evalueres både av det interne teamet og av eksterne evaluatorene. Fire team velges basert på personlig motivasjon, egenarten til prosjektet og den filmfaglige bakgrunnen til teamet<sup>2</sup>. Gjennom flere utviklingsksamlinger (kalt lab'er) gjennom året de deltar, blir teamene eksponert for et mangfold av verktøy og øvelser som hjelper dem i utviklingen og

<sup>1</sup> <https://mediefabrikken.no/om-mediefabrikken/filmlab-norge/>

<sup>2</sup> <https://mediefabrikken.no/om-mediefabrikken/filmlab-norge/>



produksjonen av en kortfilm. Kortfilmen er ment å fungere som en pilot og en døråpner for utviklingen av lengre prosjekt (FilmLab Norge, 2017:3). Et sentralt mål er at deltakerne reflekterer rundt, utvikler bevissthet om og tar ansvar for sin egen og teamets utvikling (FilmLab Norge, 2017:3). Det forventes at deltakerne tar ansvar for å oppfylle prosjektets og teamets potensiale, og forplikter seg til deltakelse i alle lab'er og til å delta i utviklingen av hverandres prosjekter<sup>3</sup>.

Gjennom de tre kullene har FilmLab totalt sett mottatt 99 søknader, hvorav 12 team med til sammen 31 deltakere har blitt valgt ut til å delta. 22 av 31 deltakere har vært kvinner. Fem av teamene har hatt produsenter med selskapsadresse i en annen region enn Oslo og Viken. Seks av deltakerne har hatt bostedsadresse utenfor Oslo i perioden de har deltatt, mens ett team bodde helt eller delvis i utlandet under deltakelsen i FilmLab. Som en del av programmet har det gjennom de tre kullene blitt produsert 12 kortfilmer. Flere av disse er blitt vist og/eller har vunnet priser på internasjonale filmfestivaler, eksempelvis «Virgins4Lyfe» fra kull 1 som konkurrerte på prestisjetunge SXSW i Austin, Texas, og «Daddy's Girl» fra kull 2 som vant Startsladden under Gøteborgs Internasjonale Film Festival. «Silence» fra kull 3 vant Screen Talent Europe Pitching Forum 2019 og Filmforbundets fagpris under Kortfilmfestivalen 2020, og skal høsten 2020 vises på blant annet Odense International Film Festival, Encounters Film Festival og Bergen Internasjonale Filmfestival. I samarbeid med tilsvarende aktører i Sverige og Danmark har FilmLab i løpet av de tre kullene etablert Scandinavian Debut, et pitchforum for skandinaviske og nordiske spillefilmdebutanter under New Nordic Films på Den Norske Filmfestivalen i Haugesund. FilmLab-prosjekter har vunnet pitchkonkurransen tre år på rad, med «Guds bibliotek» i 2017, «Ulv, ulv» i 2018, og «Stesøstera» i 2019. I etterkant av deltakelse i FilmLab har også flere av deltakerne fått muligheter til å (videre)utvikle og gjennomføre større prosjekter. Dette inkluderer priser, utviklingsmidler og invitasjoner til delta i norske og internasjonale workshop for utvikling av spillefilmprosjektet, midler til produksjon av første spillefilm, og gjennomført produksjon av (første) spillefilm og/eller serie.

Det kanskje mest sentrale og (selv)identifiserende aspektet ved FilmLab er fokuset på å «tydeliggjøre deltakernes fortellerstemme»<sup>4</sup> gjennom kollektiv kreativ utveksling og en utforskende tilnærming til talentenes egne ideer og perspektiver. Deres tilnærming til talentutvikling er basert på å skape et trygt rom for de deltakende filmskaperne hvor de føler seg komfortable med å dele og utforske ideer sammen. Filmskaperteamene samles over flere dager gjentatte ganger gjennom året, og jobber da for å utvikle prosjektene sine gjennom ulike typer øvelser og veiledning. Tanken er at man gjennom å bringe dem vekk fra 'bransjen' i et begrenset tidsrom enklere kan etablere et trygt rom for å jobbe kreativt.

## Talentutvikling og FilmLab i en norsk kontekst

Opprettelsen av FilmLab Norge må sees i lys av historiske og pågående politiske og kulturelle (endrings)prosesser. Skiftet fra en sentrum-venstre koalisjonsregjering (ofte referert til som «den rød-grønne regjeringen») til en sentrum-høyre koalisjonsregjering (ofte referert til som «den blå-blå regjeringen») i Norge i 2013 hadde innvirkning på norsk kulturpolitikk. Der hvor den rød-grønne regjeringen la mer vekt på bred deltakelse og inkludering, og promoterte et mål om å øke andelen av penger bevilget til kultur over statsbudsjettet til én prosent, så har den blå-blå regjeringen vært mer orientert mot kommersielle aspekter ved kunst og kultur. De representerer et mer elitistisk perspektiv, og har aspirert mot å promotere og forsterke kunstnerisk kvalitet gjennom å allokere oppmerksomhet og ressurser til folk og grupper som er ansett å vise stort kunstnerisk talent (Larsen 2018: 48). Dette skiftet i retning av satsing på talent og talentutvikling er synlig blant annet i etableringen av Talent Norge i 2015.

<sup>3</sup> <https://mediefabrikken.no/om-mediefabrikken/filmlab-norge/>

<sup>4</sup> <https://mediefabrikken.no/om-mediefabrikken/filmlab-norge/>

Det er de regionale filmsentrene, filmverkstedene og veksthusene som har hatt hovedansvaret for talentutvikling innen film i Norge. I Kulturdepartementets filmmelding lagt fram våren 2015 (Meld. St. 30 (2014-2015)) tydeliggjøres ansvaret for talentutvikling hos regionene, med et primært formål om utvikling av regional bransje gjennom utvikling av unge på vei mot høyere filmutdanning. Til sammenligning har Norsk filminstitutt talentordning Nye veier først og fremst vært rettet mot talenter som allerede er godt etablert. De regionale filmsentrene får tilskudd fra Kulturdepartementet, hvorav en brorpart videreføres som støtte til utvikling og produksjon av kort- og dokumentarfilm, som regel med krav om at man er bosatt i regionen for å kunne søke. Midler til utvikling og produksjon av spillefilmer og dramaserier deles primært ut gjennom Norsk filminstitutt (NFI) ulike tilskuddsordninger, hvorav en høy prosentandel de siste årene har gått til veletablerte selskaper i Oslo og Akershus (nå Viken). På bakgrunn av dette er det blitt argumentert for at regionale filmsentra og fond skal fungere som en motvekt til et dominerende filmmiljø på det sentrale Østlandet. En overvekt av nyutdannede filmskaperne (400 årlig i Norge, og cirka 100 fra utdanning i utlandet) bosetter seg i denne regionen, hvor de møter en skarp konkurransesituasjon som gjør det krevende å etablere seg profesjonelt. Dette reflekteres også i FilmLabs søknadstall, der 80 % av søkerne til de tre kullene som er gjennomført så langt er bosatt i Oslo og Viken-regionen. Ettersom de ikke kan søke midler fra sin eventuelle hjemregion (hvis de ikke er bosatt der) og foreløpig ikke har nok erfaring til å få gjennomslag hos NFI, faller de neste generasjoners filmskaperne på mange måter mellom to stoler. Denne situasjonen er en sentral del av bakgrunnen og motivasjonen for etableringen av FilmLab Norge, som et tiltak for å bidra til at de som befinner seg i sjiktet mellom endt utdanning og profesjonelt virke kan etablere seg i bransjen.

Talentutvikling i norsk filmbransje har ifølge FilmLab selv i stor grad vært preget av perspektivet og holdningen «*Jeg skal fortelle deg, for jeg vet*», som en veileder formulerte det i en workshop. Dette innebærer at ideer og prosjekter som utvikles i stor grad vurderes ut fra etablerte kriterier, holdninger og praksiser, heller enn på sine egne premisser, noe som minsker rommet for innovasjon og mulighetene for utfordring av eksisterende rammer. Denne problemstillingen gjenspeiles i flere offentlige (og pågående) diskusjoner i filmbransjen.<sup>5</sup> FilmLabs utvikling av det de beskriver som en ny metodikk for hvordan man best kan utvikle unge filmskaperes egne fortellerstemmer reflekterer slik en ambisjon om å bidra til konkrete endringer for hvordan man utvikler talenter i norsk (og internasjonal) filmbransje.

*«Jeg føler at det vi holder på med i FilmLab er å være en slags trenere. [...] Det er lite forståelse for den rollen i filmbransjen.»  
(veileder i workshop)*

I denne rapporten presenterer vi først hvordan vi metodisk har gått fram for å innhente data og kunnskap i følgeforskningen av FilmLab Norge, og hvilke utfordringer vi har møtt på underveis. Etter en presentasjon av relevant forskningslitteratur om talentutvikling, presenteres sentrale funn fra følgeforskningen. Her identifiseres og beskrives sentrale aspekter ved FilmLab-programmets filosofi og metode. Deretter presenteres en kategorisert oversikt over FilmLabs ulike verktøy og metoder, konseptualisert som en verktøykasse hvor eksempler på ulike øvelser beskrives med vekt på deres intenderte hensikt. Den påfølgende bolken tar for seg og diskuterer de ulike spenningsfeltene som har gjort seg gjeldende i gjennomføringen av FilmLab-programmet, etterfulgt av en

<sup>5</sup> Se blant annet: <https://rushprint.no/2018/12/ja-la-oss-snakke-mer-om-filmkunst/>, <https://rushprint.no/2019/03/spillefilmens-krise/>, <https://rushprint.no/2019/10/hvor-er-strategien-for-talentutvikling-i-norsk-filmbransje/>, <https://rushprint.no/2019/10/det-finnes-ingen-klar-strategi/>, <https://rushprint.no/2019/10/ja-hva-er-det-egentlig-vi-snakker-om-nar-vi-snakker-om-talentutvikling/>, <https://rushprint.no/2019/10/ja-vi-trenger-en-strategi-for-talentutvikling/>, <https://rushprint.no/2019/10/hva-er-talent-norges-mal-med-a-engasjere-seg-i-filmbransjen/>

presentasjon av hvordan vi har utviklet en visuell presentasjon av 'FilmLab-modellen' for talentutvikling.

## Hvordan har vi jobbet?

### Overordnet metodisk tilnærming

TalentForsks sentrale forskere, Tolstad og Hagen, er begge sosialantropologer, og deres forskningspraksis er derfor basert på *etnografisk* metode. Etnografi er en hovedsakelig kvalitativ metodisk tilnærming, hvor feltarbeid, deltakende observasjon, dybdeintervjuer og uformelle samtaler er sentrale verktøy for å samle og analysere data om ulike kulturelle og sosiale praksiser. Etnografi handler i stor grad om å *være der* når ting skjer (Watson 1999) og gjøre observasjoner av interaksjoner mens de utfolder seg. Et annet sentralt aspekt ved en etnografisk tilnærming er en kontinuerlig refleksivitet rundt forskerens egen posisjon og andre menneskelige og ikke-menneskelige aktører tilstede i slike interaksjoner. Hva denne posisjonen *gjør* er eksplisitt diskutert og tatt med i betraktningen i den kontinuerlige formidlingen av foreløpige funn og resultater, og den påfølgende analysen av disse. Slik kan etnografi bidra til innsikt i andres perspektiver, og gi muligheten til å tune seg inn på stemmer som ikke ellers blir hørt. I dette prosjektet kan etnografi bidra til å få frem ikke bare perspektivene til selve FilmLab-teamet som organiserer og gjennomfører programmet, men også gi innsikt i perspektivene og posisjonene til deltakerne i talentutviklingsprogrammet.

TalentForsk har også utgangspunkt i en *aksjonsforskningstradisjon*. Aksjonsforskning er et forskningsdesign som engasjerer og veileder praktikere og forskere i samskaping både av praktiske løsninger og kunnskap for forskningsmiljøer (Reason and Bradbury, 2006). Forskerteamet har derfor benyttet en innfallsvinkel hvor vi gjennom feltstudier engasjerer aktører i feltet i felles utforskning og samarbeid. Vi er også inspirert av *appreciative inquiry* (Ludema et al 2006), som er en positiv form for aksjonsforskning som fokuserer på å frigjøre det kreative og konstruktive potensialet hos/i organisasjoner (Cooperrider and Srivastva 1987; Ludema, 2001, Cooperrider and Whitney, 1999; Ludema et al, 2006). Appreciative inquiry anerkjenner at undersøkelse og endring ikke er atskilte enheter, men samtidige – altså at undersøkelse *er* intervensjon (Pålshaugen, 2001). Dette innebærer at man ikke kun har som mål å observere det som utfolder seg, men også å bidra til endring. Dette prosjektet har dermed hatt som mål at observasjoner og analyser skal kunne være til direkte nytte for satsingen, og at resultatene skal bidra til å styrke FilmLabs talentutviklingsprogram. Samtidig skal prosjektet bidra med kunnskap om talentutvikling til filmbransjen (nasjonalt og internasjonalt) og til andre aktuelle felt.

I alle tre kull ble deltakerne informert om forskningsprosjektet i oppstarten av kullet, og gav sitt muntlige samtykke til å bli observert, samt til å bli intervjuet og fotografert. Alle observasjoner av deltakere og siterte utsagn er anonymiserte. Forskerteamet og FilmLab har i fellesskap diskutert og foretatt etiske vurderinger kontinuerlig gjennom prosjektet.

### Medforskning

Medforskning har vært en sentral del av den metodiske tilnærmingen. Denne metodikken innebærer at FilmLabs egne medarbeidere har vært aktive i innsamling, bearbeiding og analyse av data. Innledningsvis holdt forskerne et «etnografisk kræsjukskurs» for FilmLab-teamet, hvor de fikk innsikt i generelle prinsipper innen kvalitativ forskningsmetode og etnografi, etterfulgt av praktisk trening i feltarbeidsmetode, deltakende observasjon og dybdeintervjuer. Her ble etiske problemstillinger diskutert, og man så på hvordan FilmLab-teamet rent praktisk kunne ta disse metodene i bruk i konkrete situasjoner underveis i gjennomføringen av programmet. Slik har FilmLabs egne medarbeidere kunnet bidra aktivt til akkumuleringen av etnografisk datamateriale og analyse til TalentForsk-prosjektet. I løpet av prosjektperioden har vi operert med tre ulike medforskerroller: 1) intern medforsker ansatt i FilmLab-teamet, 2) dedikert semi-intern medforsker ansatt i fylkeskommunen, og 3) ekstern forsker som bringer observasjoner og analyse tilbake til praktikerne.

*«Det første verkstedet Mediefabrikken hadde med Aina og Ingrid om å samle data ved å observere det som skjer i rommet førte til at [vi] satte av tid til å observere mens vi holdt kurs, og å reflektere/renskrive på slutten av dagen.» (FilmLabs veiledere)*

Underveis har forskerne og FilmLab-teamet hatt kontinuerlig dialog gjennom felles møter og workshops hvor vi har diskutert og jobbet med observasjoner og refleksjoner rundt de innsikter vi har fått og de tanker vi har gjort oss om hvordan programmet og opplegget utfolder seg. Denne dialogen har vært svært verdifull for forskningsarbeidet, både gjennom å bringe frem mer relevante funn og å muliggjøre grundigere analyse av disse. Med begrensede ressurser har det dermed vært mulig å akkumulere et større og rikere datamateriale enn hva som ville ha vært mulig med kun eksterne forskere. Videre har det gitt mer erfaringsbasert kunnskap, økt nærhet til deltakerne, og større innsikt i ulike roller og posisjoner. Denne samskapede kunnskapen vil forhåpentlig utgjøre et bidrag både til utviklingen av talentprogrammer i filmindustrien og mer generelt til andre profesjonsfelt.

## Praktisk gjennomføring

Aktivitetene og den praktiske gjennomføringen av FilmLab har variert i de ulike årene, blant annet på grunn av ulike finansieringsmodeller og forskningsfokus i de tre kullene.

I kull 1 hadde vi begrensede midler, og vi ble derfor nødt til å tenke kreativt i utformingen av forskningsdesignet. Med tidligere erfaringer fra opplæring av ungdom i gjennomføring av etnografisk samproduksjon av kunnskap (Tolstad et al., 2017), designet vi en studie som kunne gjøre omfattende bruk av interne observatører ansatt i FilmLab og deres oppdragsgiver Akershus Fylkeskommune (nå Viken). I forkant av oppstart for kull 1 holdt forskerteamet, som nevnt over, et «etnografisk krasjkurs» for FilmLab-teamet og rådgiver i fylkeskommunens kulturseksjon Marte Malme.

Prosjektleder Anders Fristad Rudolph (også leder for Mediefabrikken) og veilederne (særlig Guro Ekornholmen og Anniken Fjesme) hadde roller som interne observatører underveis i gjennomføringen av kull 1. I tillegg fungerte Marte Malme som en intern, dedikert observatør. Under og mellom samlinger observerte hun og tok feltnotater, og gjennomførte intervjuer og samtaler med deltakere, veiledere og prosjektgruppa. I tillegg samlet hun inn dokumentdata, som evalueringer og rapporter, og var sentral i den innledende kartleggingen av FilmLabs verktøy og metoder. Mot slutten av kull 1 gjennomførte forskerne en analyse-workshop med Malme, hvor vi gav innføring og veiledning i identifisering av analytiske kategorier og mønstre i det innsamlede materialet. Det innsamlede datamaterialet ble analysert gjennom denne og en påfølgende workshop. En analyse av aktivitetene i kull 1 ble skrevet opp i etterkant og justert gjennom kommentarer og feedback fra FilmLabs medforskere.

I kull 2 ble det gjennom Talent Norges finansiering mulig å oppskalere prosjektet, og dermed utvide forskningsaktiviteten. Talent Norges beslutning om å støtte forskningsprosjektet var motivert av et uttalt ønske om anskaffelse av data og analyse som kunne benyttes for å øke deres forståelse for talentutvikling generelt, og slik bidra inn i deres overordnede virksomhet. I det som nå fikk navnet 'Talentforsk' ble forskningsdesignet lagt opp slik at man kunne trekke veksler på funn fra kull 1, og fortsette videre inn i kull 2 og det avsluttende kull 3. Designet var fortsatt basert på bruk av interne observatører (særlig Fjesme og Ekornholmen), mens Marte Malmes rolle som dedikert observatør ikke ble videreført. Derimot var nå forskerne selv i større grad involvert i den praktiske gjennomføringen av datainnsamling og analyse. De gjorde deltakende observasjon på flere samlinger og gjennomførte dybdeintervjuer med flere av deltakerne. Underveis ble det gjennomført en rekke møter og workshops med forskerteamet og deler av prosjektgruppa (primært veilederne og leder). Disse møtene har fungert som supplement til datainnsamlingen, samt vært sentrale i arbeidet med analysen av disse dataene. Funn og innsikter fra kull 1 og kull 2 ble sammenstilt i en

visuell rapport presentert for Talent Norge, og resulterte også i en visuell 'medforskningsmanual' (tilgjengelige ved forespørsel til AFI).

I kull 3 hadde vi et uttalt ønske om å knytte undersøkelsene tettere opp mot deltakernes opplevelse av å være med i FilmLab. Tolstad og Hagen holdt derfor en workshop med deltakerne under deres første lab på Hurdalssjøen hvor vi presenterte prosjektet, og jobbet med deres oppfatning av FilmLabs tilnærming til talentutvikling og deltakernes egen rolle i dette. Også i dette kullet fungerte FilmLab-teamet som interne observatører, og ettersom ny leder Line Halvorsen ikke hadde vært gjennom opplæring, holdt Tolstad et etnografisk kræsjskurs for henne i Trondheim i september 2019. Vitenskapelig assistent ved AFI, Sara Berge Lorenzen, gjennomførte dybdeintervjuer med åtte av elleve deltakere. Mot slutten av året gjennomførte Hagen og Tolstad en workshop med veilederne (Fjesme og Ekornholmen) og prosjektleder Halvorsen på Mediefabrikken, hvor vi tok for oss deres betraktninger rundt kull 3 og av FilmLab-programmet så langt. I etterkant av gjennomføringen av FilmLab holdt forskerne også en avsluttende digital workshop med Mediefabrikkens leder Anders Fristad Rudolph (tidligere leder av FilmLab) og Terje André Nymark (medlem av FilmLab-teamet, og filmfaglig ansvarlig Filmveksthuset Tvibit) som omhandlet hvordan FilmLab eventuelt kan videreføres.

## Datamateriale

Undersøkelsene gjennomført i løpet av de tre kullene har i sum akkumulert et solid datamateriale, som har gitt et godt grunnlag for analyse. En hoveddel har bestått av observasjonsdata og feltnotater, både fra Malme som dedikert observatør i kull 1, fra de interne observatørene gjennom alle tre kull, og forskernes egne observasjoner fra sesjoner med deltakende observasjon. Vi har intervjudata fra samtaler med deltakere fra alle tre kull, mest omfattende fra kull 3, i tillegg til at Malme gjennomførte intervjuer med prosjektgruppas medlemmer i løpet av kull 1. Ved hjelp av innleid vitenskapelig assistent Gjertrud Grødem Stikbakke ble det i løpet av kull 2 foretatt en gjennomgang av eksisterende litteratur på talentforskningsfeltet (Stikbakke 2019). Forskerne har fått tilgang til de fleste deltakerevalueringene som er blitt gjennomført, samt til ulike dokumenter som infoskriv og rapporter som er blitt produsert underveis. Særlig verdifullt har notater fra møter og workshops med forskerne og FilmLab-teamet (primært leder og veilederne Fjesme og Ekornholmen) vært for det analytiske arbeidet.

## Metodiske utfordringer

Veilederne har tydelig formidlet at det har vært krevende å skulle stå i rollen som medforsker samtidig som de har ansvar for å løse deltakerne gjennom opplegget på en god og produktiv måte. Ettersom deres primære oppgave er god, profesjonell håndtering av FilmLabs talentutviklingsprogram, har det vært viktig å understreke at medforskerrollen ikke skulle gå på bekostning av evnen til å utøve rollen som talentutvikler på best mulig måte. En hovederfaring vi har gjort oss er at den innledende innføringen i etnografisk metode har gjort at FilmLab-teamet har 'skrudd på blikket' på en måte som har gitt svært gode observasjoner og refleksjoner fra situasjoner og samhandling underveis, noe som har vært verdifullt for forskningsarbeidet. Denne iboende spenningen mellom forskning og profesjonsutøvelse trer fram i de anledningene da forskerne har vært tilstede på samlinger, hvor man som utenforstående 'fremmedelement' kan virke forstyrrende på de kreative (og sårbare) prosessene som utfolder seg, for eksempel i manusrom.

*Å være forsker og å holde kurs samtidig har ikke alltid føltes lett eller naturlig. Å ha et meta-blikk mens en står midt inni prosjekter og deltakere er utfordrende og kan skape usikkerhet/manglende fokus. Det samme gjelder å ha forskere til stede i manusrom – det har gitt uvurderlige bidrag samtidig som det tilfører et utenfor-element i et rom hvor alle ellers har ett og samme fokus. (FilmLabs veiledere)*

## Hva har vi funnet ut?

### Hva er talent – og hva er talentutvikling?<sup>6</sup>

Å forske på et talentutviklingsprogram bringer fram noen grunnleggende spørsmål: Hva er det som gjør noen til et talent? Hva vil det si å utvikle et talent? Og hvordan gjør man det best mulig?

Det eksisterer et spenn av akademisk og populærvitenskapelig litteratur om talent og talentutvikling, og de mest sentrale teoretikerne på området har bidratt i referanseverk som *Conceptions of giftedness* (Sternberg og Davidson, 2005) og *International Handbook of Giftedness and Talent* (Heller et al., 2000). Sternberg og Kaufman (2018) og Dai (2018) har gjort gjennomganger av feltet og dets historie fram til i dag, mens VanTassel-Baska (2005) presenterer en oversikt over domenespesifikk talentutvikling.

Ideen om talent som en type intelligens har tidligere dominert i dette forskningsfeltet, men ble utfordret av Gardners (1983) teori om talent som multiple intelligenser, kompetanser og kognitive ferdigheter. Dette frembrakte en rekke *systemmodeller*, hvor flere dimensjoner som kreativitet og motivasjon kom inn som variabler (Renzulli, 1978, 2005; Sternberg, 2001, 2003; Gagné, 1999, 2005; Tannebaum, 1983; Piirto, 2000).

*Utviklingsmodeller* inkluderte eksterne faktorer og legger vekt på utvikling av talent over tid (Mönks et al., 2000; Bloom, 1985; Subotnik and Jarvin, 2005). Csikszentmihalyi et al. (1993) skriver om talentutvikling innen en spesifikk sosiokulturell kontekst, Simonton (1994) undersøker storheten til et antall historiske (talentfulle) personligheter, mens Ericsson (1996) skriver om viktigheten av trening og oppgaveforpliktelse (task commitment) for å nå et elitenivå.

Alle disse tilnærmingene deler det perspektivet at 'talent' eller 'begavelse' er noe som ikke kun kan forstås som naturlige evner eller noe man oppnår, men heller som resultat av et samspill mellom ulike faktorer og innsatser. De ulike modellene inkluderer forskjellige typer komponenter som ferdigheter, kreativitet, motivasjon, dedikasjon, arbeidsevne, kunnskapservvelse, familie, skole, kultur, lokalsamfunn, kjønn, flaks og genetik, og kombinasjoner av disse, og tar i bruk ulike typer kategoriseringer som naturlig gitte faktorer, personlighetstrekk, utførelse, miljø, og kognitive og emosjonelle aspekter.

Det er også gjort forskning på talentutvikling innenfor spesifikke felt og domener. Når det gjelder skole dreier forskningen seg rundt hvordan man kan gi begavede elever og elever med stort potensiale for læring trening spesielt rettet inn mot deres behov (Freeman et al., 2010; Idsøe et al., 2011; Skogen et al., 2012; Børte et al., 2016; NOU, 2016). Sport har en lang tradisjon for forskning innen talentutvikling, hvor et sterkt fokus nå rettes mot miljøet og omgivelsene rundt talentet (Bjørndal et al., 2015; Bjørndal og Ronglan, 2017; Chambliss, 1989; Christensen, 2009; Cushion et al., 2012; Gulbin et al., 2013; Rossing et al., 2015). Forskning på talentutvikling innen dans deler mange likheter med sport (Chua, 2014; Walker et al., 2010), mens talentutvikling innen musikk og visuell kunst ofte brukes som eksempler på domenespesifikke talenter (Freeman, 2000; Gagné og McPherson, 2016; McPherson og Lehman, 2018; Winner og Martino, 2000). Forskning på talentutvikling innen kunst- og kultursektoren er imidlertid begrenset, og særlig med tanke på film. Det har derfor ikke vært så mye litteratur å lene seg på for referanse til eller sammenligning med i studiet av FilmLab-programmet. Dette innebærer at resultatene som presenteres her i stor grad er empirisk drevet og begrunnet.

## FilmLabs tilnærming til talentutvikling

FilmLabs tilnærming til talentutvikling er basert på en forståelse av talent som noe som springer ut av *egenart*. Det å utvikle talentet sitt fordrer dermed at man blir bedre kjent

---

<sup>6</sup>Litteraturen som presenteres i denne bolken er basert på en intern litteraturgjennomgang gjennomført av Gjertrud Grødem Stikbakke (2019).

med denne egenarten, og at man øver på hvordan man gjør nettopp det. I dette ligger også en grunnleggende tanke om at det er filmskaperen selv som står for dette arbeidet. FilmLab-teamet er opptatt av at de ikke skal fungere som mentorer for deltakerne, som forteller dem om 'riktige' og 'gale' måter å gå frem på eller løse noe. De ønsker heller å veilede og tilrettelegge for at talentene selv kan finne løsninger på kreative valg, noe de også mener ivaretar filmskaperens eierskap til egen prosess og prosjekt. 'Skolebokregler' unngås, i likhet med det å komme med egne forslag til løsninger i deltakernes prosjekter. Gjennom å introdusere filmskaperne for en rekke ulike øvelser og metoder, får de tilgang til et arsenal av verktøy de kan ta i bruk i utviklingen av seg selv og prosjektet sitt. Deres utgangspunkt er at god talentutvikling handler om å bidra til at et talent kan utvikle sin (kunstneriske) egenart på best mulig måte, derfor testes og tilpasses øvelser og opplegg hele tiden ut fra hva FilmLab-teamet og deltakerne selv opplever at fungerer (og ikke).

## Skape og sikre et rom for bevegelse

I observasjoner og samtaler har veilederne og andre i FilmLab-teamet på ulike måter kommet tilbake til hva de anser for å være FilmLabs rolle eller funksjon, nemlig å *skape et rom* for deltakerne hvor de føler seg trygge nok til å dele og utveksle ideer, tanker, opplevelser og betraktninger med hverandre. Som forskere oppfatter vi at en sentral del av FilmLabs talentutviklingsfilosofi ligger nettopp her: i tanken om at man gjennom å være åpen og dele i et fellesskap kan sette prosjekter, team, filmskaper og ideer *i bevegelse*. Hvilken retning man da beveger seg i er ikke gitt på forhånd, men man kommer ut av 'FilmLab-rommet' med noe annet enn det man gikk inn med.

For å få til denne bevegelsen, klare å skape flyt, forløsning og begeistring for deltakerne og prosjektene slik at «*galskapen kan tyte ut*», som en av veilederne sier, så er FilmLab-teamet spesielt opptatt av at man i dette rommet opplever at man er trygg nok til å være sårbar og usikker, gjøre feil og vise fram det som ikke er perfekt, og å utforske og utfordre det ubehagelige og ukjente. En viktig oppgave for FilmLab-teamet blir dermed å *sikre* dette rommet. Veilederne og prosjektgruppa kan legge til rette for dette gjennom hvordan de legger opp samlinger og øvelser, og i kommunikasjonen med deltakerne. Samtidig er deltakerne også helt sentrale i arbeidet med å sikre og opprettholde det rommet de i fellesskap skaper.

## Betydningen av *hunch*

Et FilmLab-kull velges ut og settes sammen på bakgrunn av en rekke ulike typer aspekter som veies opp mot hverandre. Søknader til programmet blir innledningsvis vurdert av prosjektleder, veiledere og medlemmer av FilmLabs styringsgruppe, hvorpå et utvalg blir «shortlisted» og sendt videre til vurdering av en ekstern konsulent. Her evalueres prosjektene på bakgrunn av fortellerstemme/regitalent, idé/konsept, karakterer, produkt og team. Alle team ble innkalt til et 45 minutters intervju, og i kull 3 ble søkerne også bedt om å løse noen skriftlige oppgaver i forkant av intervjuet. Endelig utvalg justeres med tanke på balanse mellom kjønn, regional tilknytning, deltakere som kjenner hverandre fra før (og ikke), mellom de som har kommet langt allerede eller kanskje ikke har kommet langt nok.

Når et kull ble etablert og FilmLab visste hvem de skulle jobbe med det neste året, hadde de allerede gjort seg noen antagelser, eller *hunch*, om hvilke utfordringer de kunne komme til å møte i samarbeidet med deltakere og team, og måter dette kunne gjøre seg gjeldende gjennom selve forløpet i programmet. Forskerne og FilmLab-teamet har underveis diskutert betydningen av nettopp slike *hunch*, og hvordan FilmLab-teamet aktivt kan bruke disse som et grunnlag for hvordan man best mulig møter slike utfordringer på konstruktive og produktive måter. Hva har deltakerne og teamene med seg inn (*personlighet, roller, konstellasjoner, erfaring, preferanser, motivasjon, forventninger, etablerte relasjoner*), og hvordan virker/kan dette virke inn på hvordan arbeidet gjennom et kull utfolder seg?



Et hunch kan forstås som en antagelse eller en magesfølelse man får eller gjør seg i møtet med noen eller noe, som både kan informere valg man gjør og gi noen frampek eller forventninger til situasjoner som kan oppstå på et senere tidspunkt. I samtaler med forskerne refererte FilmLab-teamet stadig til hunch de hadde hatt innledningsvis, og hvordan det de hadde sett for seg kunne skje hadde slått ut. For å verifisere deres opplevelse av dette, ba vi dem om å identifisere hvilke hunch de hadde hatt om hvilke deltakere og team, og å gå gjennom egne notater (og minner) og finne hendelser og refleksjoner hvor det de 'hadde hatt på følelsen' ble realisert. Dette gav FilmLab-teamet mulighet til å se at de svært ofte hadde hatt rett i sine antagelser om hvor de ville komme til å måtte legge inn ekstra innsatser i interaksjonen med individuelle deltakere, de ulike teamene, og kullet som helhet. På bakgrunn av denne innsikten kunne nå prosjektleder og veiledere i større grad stole på hunchene sine, og slik forberede seg på hvordan de kunne og skulle jobbe aktivt for å forebygge og gå inn i vanskelige tematikker og situasjoner.

*Aina og Ingrid brukte begrepet "hunch" som et verktøy i datasamling, og verdien av å skrive ned en hunch, selv om den er basert på noe litt ubeskrivelig/vagt (=magesfølelse). Dette har vi tatt med oss og bruker, fra vi leser søknader til kurs. Det gjør at vi ofte kan forutse situasjoner og møte deltakerne bedre på et tidligere tidspunkt. For oss så har det blitt et verktøy som hjelper oss å kartlegge behov og styrker, og gjør at vi blir bedre kjent med deltakerne og med gruppedynamikker. Hunch har en tendens til å være helt reell - ofte noe en kanskje tenker ellers at "det ordner seg etterhvert" - men så gjør det slett ikke det. Så for oss har det gitt innsikt og mot til å ta tak i vanskelige ting med en gang, tørre å snakke mer åpent og gå inn i ting heller enn å utsette, overse "elefanten i rommet". (FilmLabs veiledere)*

## Fleksibilitet

Et av de mest karakteristiske trekkene ved FilmLabs tilnærming til talentutvikling er en gjennomgående fleksibilitet hos veilederne og FilmLab-teamet med tanke på hvordan man legger opp samlinger, aktiviteter, øvelser og veiledninger. På bakgrunn av de erfaringer og refleksjoner de gjør seg, samt tilbakemeldinger og reaksjoner fra deltakerne underveis, så utformes og justeres opplegget kontinuerlig ut fra hva man opplever at deltakerne har behov for eller vil ha mest nytte av. Verktøy tilpasses og endres, nye øvelser utvikles og prøves ut, og er hele veien gjenstand for teamets (selv)refleksjon og dialog knyttet til verdien og funksjonaliteten av det de gjør. Slik har følgeforskningsprosjektets metodiske tilnærming harmonert godt med hvordan FilmLab-teamet selv går frem i arbeidet med utvikling av filmtalenter.

## Tilbakemeldingskultur

Forskerne ble tidlig interessert i det som må anses for å være et av FilmLabs mest sentrale øvelser, nemlig manusrom. Manusrom, eller Script Circle som det heter i sin originale form, er utviklet av Franz Rodenkirchen og Francoise de Roy i Berlin Script Circle. Denne teknikken er basert på en tilnærming som vektlegger *tilbakemelding* heller enn vurdering, og å unngå bruk av ros og kritikk som avledningsmanøver når man ikke har noe å gi/si om andres arbeid og ideer. Man oppfordres heller til å forsøke å speile teksten og sin opplevelse av den, med fokus på undring og (emosjonelle) reaksjoner. Tanken er at man kan oppnå endring og forbedring av et prosjekt ved at deltakerne i manusrom gir (og får) kommentarer som filmskaperen kan *bruke til noe* i den videre utviklingen av prosjektet – å oppdage sine egne intensjoner med prosjektet ytterligere, og endre manus til å følge denne intensjonen enda tydeligere. Veilederne har her ofte møtt spørsmål fra deltakerne om «hvorfor det er så ille med ris og ros», og de har derfor vært opptatt av å formidle nettopp det at denne type verdibaserte vurderinger *ikke kan brukes til noe* i arbeidet med prosjektet, annet enn å bli litt lei seg eller glad i øyeblikket man får kommentarene. Det bidrar altså ikke til å sette prosjektene i bevegelse.

*I want to lift them out of the forest, and help them see it from the outside*  
 – Françoise de Roy

I to omganger med deltagende observasjon i lab har Tolstad og Hagen i hver sin runde observert og deltatt i denne øvelsen, henholdsvis med Françoise de Roy og FilmLabs egne veiledere. Forskernes interesse er kanskje særlig knyttet til hvordan manusrom gjenspeiler FilmLabs gjennomgående tilnærming til tilbakemelding, og behovet for god tilbakemeldingskultur. Forskernes undersøkelser underbygger betydningen av å unngå verdiladede bra/dårlig-vurderinger, noe som særlig ble tydelig i en runde hvor et av manusutkastene i all hovedsak fikk positiv tilbakemelding, men lite substansielt å ta med seg videre i arbeidet med teksten. Til tross for at deltakerne gir uttrykk for at det er innforstått med hva som forventes av dem i øvelsen, er det også tydelig at de synes det er uvant, og tidvis også vanskelig, å unngå å gi uttrykk for hva man liker og ikke liker. Eksempelvis innledet flere av dem sin tilbakemelding med utsagn av typen «Jeg vet jeg at jeg liksom ikke skal si sånn, men...» før de fortsatte med å gi ris eller ros, eller andre typer tilbakemeldinger de blir bedt om å unngå. At dette kan være en utfordrende tilnærming gjenspeiles også i det at heller ikke veilederne selv klarer å unngå bruk av verdiladede begreper eller å gi uttrykk for subjektive oppfatninger underveis i prosessen.

*Å få se forskningsmaterialet basert på Aina og Ingrids deltakelse i manusrom har hjulpet oss med å bli mer bevisst på hvorfor vi jobber med kollektive tilbakemeldinger, og å jobbe med å rendyrke potensialet i det (øve oss og alle som deltar) i god tilbakemeldingskultur. (FilmLabs veiledere)*

Tilbakemeldingene som gis i manusrom kan deles inn i hovedsakelig to kategorier: *Å GI*, som er deltakernes kommentarer til andres tekster, og *Å TA IMOT*, som dreier seg om hvordan man som filmskaper forholder seg til de kommentarene man får fra de andre. Her har vi delt inn kommentarene ut ifra de to kategoriene: De som fungerer i henhold til intensjonen med manusrom (grønt), og de som gjenspeiler det man blir bedt om å unngå (rødt).

Å GI	• Å TA IMOT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opplevelser (jeg følte, opplevde, forsto, sitter igjen med, ble rørt av)</li> <li>• Tolkninger (jeg leser, jeg tror)</li> <li>• Undring (spørsmål, ikke ment å måtte besvares)</li> <li>• Spørrende forslag/utfordring (lurer på, skulle likt å, interessant å)</li> <li>• Assosiasjoner (personlige erfaringer, anekdoter, filmreferanser)</li> <li>• Spørsmål til oppklaring (begynner spillefilmen her?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppklaringer (hva mente du, vi tenkte)</li> <li>• Overraskelse/ tolkning (opplever at dere synes...)</li> <li>• Takknemlighet</li> <li>• Bekreftelser (ja, det må det være, tenkte alle...?)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unnskyldninger (jeg vet ikke, usikker, kanskje, mye er sagt, bare min lesning/en betraktning) “Kan hende mine tilbakemeldinger virker litt småle”</li> <li>• Sammenligninger (de andre er, kortfilm vs langfilmidé)</li> <li>• Løsninger (kan gjøre, kunne vært)</li> <li>• Vurderinger (jeg liker/liker ikke, jævlig gøy med musikal, ikke tydelig hva, savner, uenig, er det ikke bedre om)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gi/be om løsninger (“da tenkte du at det holder?”)</li> <li>• Unnvikelse (“har ikke lyst til å tenke på det der, “kan vi bare stoppe det nå?”)</li> <li>• Forsvar (ja, det er jo, det er det vi er ute etter)</li> <li>• Argumentasjon (diskuterer tema, ikke filmplott)</li> <li>• Egenvurdering (for mange lag)</li> </ul>

*Å kunne se helt konkret forskjellen på "fattig" respons og "rik" respons var veldig viktig og har lært oss mye som vi tar med oss. Vi har blant annet sett hvor viktig det er at vi har en solid og konkret innledende prat om hvordan vi skal jobbe og å sette det i en kontekst (hvorfor) slik at folk har mulighet til å sette seg helt inn i perspektivet. Og at dette må gjentas i hvert nytt manusrom, selv om noen deltakere har vært med før. (FilmLabs veiledere)*

Denne grunnleggende holdningen til hvordan man gir tilbakemelding, altså at man søker å unngå verdiladet respons og heller være utforskende og undrende i møte med ideer, perspektiver, tekst og ikke minst filmskaperne selv, gjør seg ikke kun gjeldende i manusrom, men etterstrebes av FilmLab-teamet i alle deler av programmet, som en sentral del av arbeidet med å trygge rommet og skape konstruktiv og produktiv bevegelse i deltakere, team og prosjekter. Manusrom er for øvrig noe av det deltakerne oftest trekker frem i evalueringer, intervjuer og observasjoner som noe av det mest nyttige og givende for dem i utviklingen av filmprosjektet. Deltakere fra kull 3 (som kun gjennomførte manusrom med veilederne) hadde eksempelvis fra tidligere kull hørt at sesjonene med Francoise de Roy var 'verdt hele FilmLab'.

## Verktøykassen

FilmLab bruker en rekke ulike verktøy og øvelser i sitt talentutviklingsarbeid, og en sentral del av følgeforskningsarbeidet har vært å gjøre en kartlegging av disse i en 'verktøykasse'. Noen øvelser og verktøy er hentet fra andre steder eller opplegg, andre har FilmLab selv utviklet underveis. Gitt den dynamiske måten de jobber på, har FilmLab tilpasset andres metoder til egne behov og ønsker, og også kontinuerlig justert og forandret på egenutviklede tilnærminger mellom lab'er og kull. Vi har her valgt å fokusere på de verktøy og øvelser som FilmLab selv har utviklet eller gjort til sine egne med tilpasninger. Disse er delt inn i overordnede kategorier, identifisert og etablert som et resultat av følgeforskningen. De er basert på hva som er den tenkte hensikten med øvelsen eller verktøyet; Hva er det tenkt at den skal gjøre for idé, prosjekt, deltaker, team, kull, etc.? Verktøykassen som presenteres under er delt inn i kategorier som underveis i arbeidet har blitt justert i samråd med FilmLab-teamet. Disse kategoriene må forstås som overlappende og sammenvevde, noe som innebærer at enkelte øvelser og verktøy passer inn i flere kategorier. Vi presenterer her de ulike kategoriene og deres karakteristikk, inkludert en detaljert innføring i et spesifikt eksempel fra kategorien.

Den første kategorien tar for seg øvelser og verktøy som er rettet mot å etablere trygge rammer og **sikre** rommet slik at deltakerne får lyst og mot til å dele, gi tilbakemelding og være kreative sammen.

Eksempel på øvelse: <b>Kjærlighetserklæring</b>	
Hva oppnår man?	Hvordan gjør man det?
Teamene blir bedt om å trekke fram hva som er mest verdifullt og betydningsfullt for dem i egne prosjekter. Tanken er at erklæringen senere kan fungere som motivasjonsbrev for teamet, når man får skrivesperre eller støter på utfordringer. Vi ser også at det skaper økt tillit mellom team-deltakerne.	Deltakerne skriver ned en kjærlighetserklæring til sitt prosjekt og leser opp for de andre deltakerne. Hva elsker jeg med prosjektet? Hvorfor gjør jeg det? Hvorfor liker jeg det? Hvorfor har jeg valgt akkurat disse menneskene å jobbe med? Hva elsker jeg med disse menneskene? Hva ønsker jeg å gi til publikum? Hva gleder jeg meg til å vise? Hva gleder jeg meg til i prosessen?

*Nydelig positiv start! (deltaker i evaluering om Kjærlighetserklæring)*

Den neste kategorien handler om å **dele**, og understreker behovet for å etablere en trygg og konstruktiv delingskultur, hvor deltakerne øver på hvordan man gir og mottar konstruktiv feedback.

Eksempel på øvelse: <b>Kosepitch</b>	
Hva oppnår man?	Hvordan gjør man det?
«Å pitche» er som regel noe man gjør for å "selge" prosjektet, og er dermed vanligvis en prestasjonsladet situasjon. En kosepitch er nærmest det motsatte – å pitche prosjektet med lave skuldre, å dele prosjektet uten press, med rom for å snakke om hva man er usikker på og ikke vet. Tanken er at deltakerne skal bli bedre kjent, tryggere på hverandre, og samtidig få informasjon om hvordan filmprosjektet blir oppfattet. Metoden har slik til hensikt å etablere en konstruktiv delingskultur, i tillegg til at det gir deltakerne innspill og innsikter de kan ta med seg i den videre utviklingen av prosjektet.	I en kosepitch så senkes skuldrene, og filmskaper forteller sidemannen det de vet om prosjektet akkurat nå, inkludert én ting en er usikker på. Dette følges opp av en counterpitch, hvor sidemannen presenterer for hele gruppen og deler hva han/hun har blitt opptatt av. Den som gjenforteller for en annen tar ofte klarere valg, formulerer seg annerledes og ofte med litt mer oversikt og tydelighet, og dette gir innsikt og oversikt for filmskaperen. Det er avgjørende at deltagerne er uforberedt, og at alle er med.

*Det å begynne å snakke om prosjektet på en måte som er åpent og delende og bevegelig – det er vel det vi ønsker å få til helt fra starten. (veileder i intervju, om Kosepitch)*

En tredje kategori dreier seg om å **kartlegge**, og skal gi deltakerne overblikk og oversikt over sine ressurser og rom for utvikling individuelt, som et team og/eller prosjekt, og i prosessen som sådan.

Eksempel på øvelse: <b>Prosjektet opp på veggen</b>	
Hva oppnår man?	Hvordan gjør man det?
<p>Øvelsen handler om å synliggjøre hvor i prosessen teamene er med prosjektet sitt, og finne ut mer om hva de trenger å vite på en morsom og trygg måte. Filmskaperne får innsikt i tema på en ny måte, de kan kartlegge hva prosjektet trenger å utvikle akkurat nå, se på dramaturgi i prosjektet og hvor det ligger korte og lange spenninger, eller i hvilken grad hendelser i filmen er knyttet til hovedkarakterers vendepunkter og tema. Det gir deltakere og veiledere et tydeligere overblikk over prosjektet, og brukes også for å se på utviklingspotensialet i prosjektene.</p>	<p>Deltakerne visualiserer prosjektet med setninger og ord på post-it-lapper som blir hengt opp på veggen. Fra hver enkelt fagfunksjon i teamet ser regissør, manusforfatter og produsent på de ulike bestanddelene i prosjektet, for eksempel karakterer, hendelser eller tema. De kan også legge til følelser, bilder, locations etc., som de anser som viktige for prosjektet. Etter at teamene er ferdige med å fylle ut lapper på eget prosjekt, ser deltakerne på hverandres prosjekter. Alle kan legge til nye post-it-lapper, som respons på tema, karakter, eller andre assosiasjoner. Tilslutt ser teamet på lappene som er blitt lagt til, og tar med seg det de tror vil tilføre prosjektet noe.</p>

*Nyttig å få prosjektet opp på veggen, se hva de andre i teamet var opptatt av, samt få en følelse av hva de andre teamene festet seg ved og ønsket å se mer av. Det åpnet for mange nye tanker og samtaler rundt prosjektet. (deltaker i evaluering, om Prosjektet opp på veggen)*

I den fjerde kategorien ligger fokus på å **bevege**, det vil si gi deltakerne input, øvelser og tilbakemeldinger som kan sette i gang noe og skape bevegelse i prosjektene og i dem selv som filmskaperne. De får ingen fasitsvar eller 'nøkler', men må selv avgjøre hvilken retning de skal bevege seg i.

Eksempel på øvelse: <b>Manusrom</b>	
Hva oppnår man?	Hvordan gjør man det?
<p>Hensikten er å gi forfatterne mulighet til å se manuset sitt fra utsiden, og få innsikt i hvordan leseren mottar det uten å oppleve at det blir vurdert som godt eller dårlig. Metoden skal bidra til å bevisstgjøre deltakerne på måten de gir tilbakemelding på, bidra til trygghet og til å holde prosjektet åpent og i bevegelse. Slik gir øvelsen filmskaperne innspill til neste utkast av manus, slik at de selv opplever at det er enda mer i tråd med intensjonen enn det forrige.</p>	<p>Alle deltakerne leser hverandres manusutkast i forkant, og i en runde rundt bordet gir alle sine innspill og kommentarer til hver av tekstene før filmskaperne selv får kommentere på innspillene de har fått. Deltakerne blir bedt om gi sin umiddelbare tilbakemelding på hvert av de andre teamenes prosjekt, og de ble gjort oppmerksomme på å styre unna smaksvurderinger, ettersom slike vurderinger ikke nødvendigvis vil være til hjelp for teamene i det videre arbeidet. Teamene som har skrevet manusene blir oppfordret til å si så lite som mulig under gjennomgangen, men lytte mest mulig.</p>

*Han sier, det er så bra dette, det utvikler seg mye fra man begynner samtalen, «det er en reise, jævlig fett», hun nikker og sier samtalen ender der hun startet, med de spørsmålene «jeg stiller meg selv – hva handler det egentlig om?» (Feltnotat, forsker)*

## Veiledning

Alle FilmLabs team får utdelt en veileder, som ikke er å regne som en mentor, men en samtalepartner som kan gi perspektiv. Veiledningen skal legge til rette for utvikling av a) den enkelte deltaker, b) samarbeid i teamene, c) samarbeid, samhold og trygghet i gruppa av deltakere, og d) filmprosjektene, kortfilm og spillefilm. Veiledningen består mye i å stille spørsmål som deltakerne kan reflektere over, som for eksempel: «Hvordan har du det i teamet ditt nå?» «Hvordan har du det med prosjektet ditt nå?» Veiledningen består mest i å *åpne for prosesser og bevegelse*, fremfor å peke på løsninger og resultat. Tanken er at filmskaperne selv skal eie sitt eget utviklingsprosjekt. Ved å få spørsmål stilt, kan de selv avdekke «hull» og muligheter i egen utvikling. Her har det vært viktig for veiledere å være tålmodige og ikke foregripe og peke på løsninger og resultat, eller farge prosessen med egen smak og evaluering. Det gis også øvelser som kan bevege både prosjekt, team og deltaker. Veiledning gis til prosjekt, team, individuelt, og ut fra fagfunksjon (manus, regi, produsent).

*Jeg har hatt stor bruk for FilmLab til å tørre å gå fra kun å produsere til å utvikle egne prosjekter fra start. Derfor har jeg også hatt mye utbytte av det meste av manus, regi og produsentveiledning som jeg har vært med på. (deltaker i evaluering)*

## Interaksjoner med bransjen

I tillegg til delene av opplegget som ledes og gjennomføres av FilmLab-teamet selv, blir deltakerne satt i kontakt med ulike deler av bransjen på forskjellige måter. Dette handler på den ene siden om å presentere deltakerne for andre perspektiver, teknikker, tankemåter og kreative innfallsvinkler som kan inspirere dem i deres eget arbeid, men også om å gi dem mulighet til lære (mer) om ulike aspekter ved bransjen, knytte kontakter, og presentere eget arbeid på ulike måter i aktuelle fora og sammenhenger. Her har deltakerne fått workshops i regiarbeid og manusskriving, spist lunsj med etablerte produsenter som deler erfaringer, hatt foredrag og veiledningssesjoner med klippere, markedsførere og visuelle utformere, deltatt på faglige arrangementer som Seriedagene, besøkt bransjeaktører som NRK, og deltatt i 'masterclass' er med faglige anerkjente aktører.

FilmLab har også etablert flere nye arenaer som et ledd i ambisjonen om å «utvide talentenes kobling til bransjen»<sup>7</sup>. I tillegg til å pitche for bransjen under filmfestivalen i Cannes har FilmLabs deltakere under kortfilmfestivalen i Grimstad presentert sine prosjekter for internasjonale festivaler som Sundance, Toronto, SXSW og Venezia. Videre har FilmLab i samarbeid med tilsvarende programmer i Sverige etablert Scandinavian Debut, et pitcheforum for spillefilmdebutanter, under Den Norske Filmfestivalen i Haugesund's New Nordic Films<sup>8</sup>.

## Evaluering

TalentForsk har også sett nærmere på de verktøy og metoder FilmLab benytter for *evaluering* og *tilbakemelding*, og som delvis legger grunnlaget for ulike typer rapportering. Her har forskergruppa og FilmLab-teamet hatt en rekke diskusjoner med felles refleksjoner knyttet til spørsmål rundt *hva* det er man evaluerer, *hva* som er *formålet* med evalueringen, og *hvem* evalueringen er til for. Disse utforskende samtalene har særlig vært knyttet til FilmLabs uttalte mål om god tilbakemeldingskultur, og *hva* man får ut av mer utforskende og verdinøytral feedback. I dette arbeidet har forskerne blant annet bidratt med innspill til utforming og justering av spørsmål til skriftlige evalueringer, og til formulering av nye typer evaluerings- og tilbakemeldingsverktøy. I hovedsak har evalueringene bestått av skriftlig tilbakemelding fra deltakerne i etterkant av den enkelte lab'en, og i etterkant av gjennomført kull. Her har FilmLab både stilt spørsmål hvor

<sup>7</sup> <https://mediefabrikken.no/om-mediefabrikken/filmlab-norge/>

<sup>8</sup> <https://talentnorge.no/kalender/scandinavian-debut-pitch-i-haugesund/>

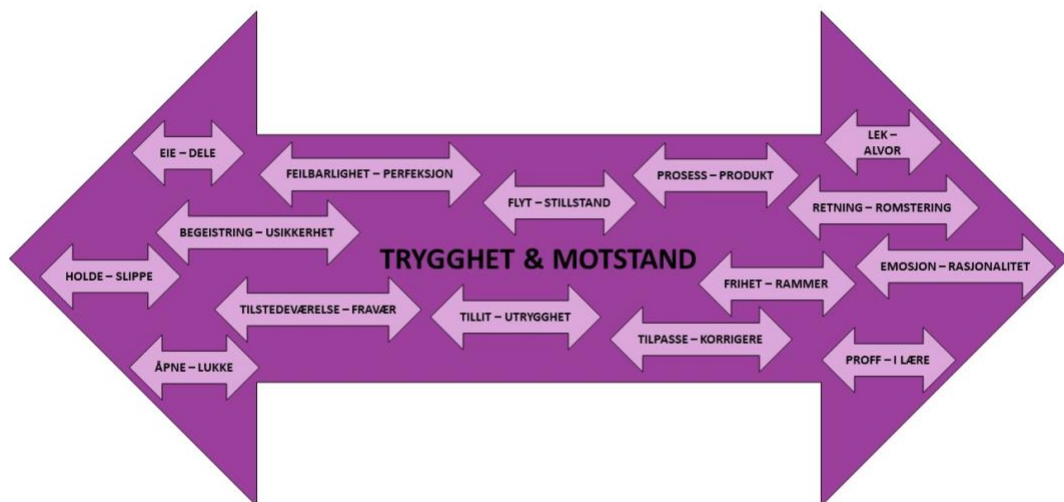
deltakerne kan formulere svar i fritekst, og hvor de krysser av i flersvarsformat (både kategoriske (a-e) og rangerte (1-5)). Formuleringer og spørsmål har vært noe ulikt mellom kull, men har i hovedsak tatt for seg tematikk knyttet til praktisk gjennomføring og rammer, opplevelse av faglig input, videre behov og ønsker, og hva det på ulike vis har betydd å være med. I de to første kullene holdt også prosjektleder Anders Fristad Rudolph plenumssesjoner kalt «Rudolphs corner» i avrundingen av hver lab, hvor deltakerne kunne komme med innspill og tilbakemeldinger på opplegget. Den innledende kartleggingen kalt Trekanten er også blitt hentet opp i samtaler og øvelser gjennom året, og i avrundingen av siste samling, hvor deltakerne ble bedt om å reflektere rundt hvor de står nå sammenlignet med da de startet, og hva de og prosjektet trenger fremover.

Det kanskje mest karakteristiske aspektet ved FilmLabs evalueringsmetodikk er allikevel hvordan de kontinuerlig gjør refleksjoner, evaluering og vurderinger underveis i opplegget, og hvordan dette arbeidet er sterkt fundert i deres egen tilbakemeldingskultur. Det vil si at de ikke primært er opptatt av å vurdere om det er bra eller dårlig, men hva øvelser og verktøy *gjør*, om de fungerer som det er tenkt, og hvordan de eventuelt kan/bør justeres. En slik tilnærming står på mange måter som en motsats til mer tradisjonelle evalueringsmetoder hvor man vurderer i etterkant og på bakgrunn av verdirangerte kriterier.

## Spenningsfelt

På tross av FilmLab-teamets innsats for å sikre et trygt rom for utforskning og deling, så har de gjennomgående møtt noen utfordringer knyttet til hvor godt 'FilmLab-rommet' gjør deltakerne i stand til å eksponere og uttrykke seg selv på de måtene som man har lagt til rette for og håpet på. Alle disse utfordringene er knyttet til det med å kollektivt skape, etablere, og vedlikeholde dette sikre, kreative rommet sammen. I noen tilfeller fant veilederne at det var vanskelig for dem selv og/eller de andre deltakerne til å få «permission to touch the baby» som de kalte det, altså å bli invitert til å gi input og tilbakemelding på spesifikke filmprosjekter. Heller enn å dele, ville noen filmskapere beskytte og vokte over sitt eierskap til prosjektet, og 'holde' på ideene sine heller enn å 'slippe', som veilederne formulerte det. Andre frøs til på grunn av usikkerhet, og strevde med å vise eller dele uferdig arbeid fordi de ifølge veilederne var 'redde for det uperfekte'. I begge tilfeller ledet det til at man lukket heller enn å åpne opp for filmprosjektene, noe veilederne mente hadde implikasjoner for hvor mye lenger filmprosjektene deres ble utviklet (i.e. hvor mye de 'beveget' seg). Noe av dette ble ansett å ha bakgrunn i forskjeller i personlighetstyper og arbeidsstiler, men det var også tilfeller hvor FilmLab-teamet allerede ved opptaket til programmet hadde antagelser (hunch) om noen av utfordringene de møtte på lenger ute i prosessen.

Disse utfordringene reflekterer noen av de *spenningsfeltene* vi har identifisert gjennom innsamling sammenstilling og analyse av data fra de tre kullene. Disse har vært gjennomgående for alle tre kull, og preger det arbeidet FilmLab utfører, og utfordringene de uunnngåelig møter på i sin tilnærming til talentutvikling. Disse spenningsfeltene er filtret inn i hverandre på ulike vis, men kan alle plasseres innenfor et overordnet spenningsfelt vi har definert som forholdet mellom **trygghet** og **motstand**.



Figur 1 Trygghet og motstand

Dette referer på den ene siden til deltakernes behov for å føle seg trygge nok til å ta imot tilbakemelding som kan sette prosjektene deres i bevegelse, men handler også om de ulike aspektene som underminerer eller kommer i konflikt med innsatsen som gjøres for å sikre rommet. Her er det også verdt å peke på at FilmLab som konsept er etablert i et spenningsfelt mellom det å være utdannet og det å ha en etablert karriere, og at fokuset på utvikling av egen kunstnerisk stemme på kreative premisser samtidig som de skal synliggjøre seg for norsk og internasjonal filmbransje innebærer at man opererer i et motsetningsfylt skjæringspunkt mellom FilmLab som kreativt fristed og bransjen som premissleverandør.



## Betydningen av å være tilstede

En de mest sentrale utfordringene vi har identifisert gjennom undersøkelsene av FilmLab er knyttet til spenningsfeltene vi har valgt å kalle 'proff og i lære' og 'tilstedeværelse og fravær'. Til tross for at det forventes at deltakerne er med på alle samlinger, så har problemstillinger knyttet til *tilstedeværelse* vært et stadig tilbakevendende tema innad i FilmLab-teamet og i deres dialog med forskerne. Et grunnleggende aspekt ved FilmLab er tanken om at det å bringe deltakerne vekk fra bransjen i et begrenset tidsrom (forsterket av det faktum at mange lab'er finner sted på nokså avsidesliggende steder) vil kunne gjøre det enklere å etablere det ønskede trygge rommet som trengs for å jobbe kreativt. Samtidig er det vanskelig å ignorere eller slippe unna båndene man har til bransjen, og mange deltakere opplevde at lab-deltakelse kom i konflikt med fast arbeid eller tilbud om oppdrag utenfor FilmLab. De opplever dermed et krysspress knyttet både til FilmLabs og arbeidsgiveres forventninger, og til muligheten for inntekt gjennom betalte oppdrag i bransjen vs. ubetalt deltakelse i FilmLab.

I tillegg til at flere deltakere har gått glipp av hele eller deler av samlinger, så kan deltakere også oppleves som fraværende under samlinger dersom de har fokus på 'utenomverdenen' gjennom e-post, telefon og sosiale medier. Flere av deltakerne har gitt uttrykk for at de gjerne skulle vært mer 'til stede' ved alle samlingene, men at de føler seg konstant presset på tid og ulike forpliktelser. Det har variert mellom de ulike kullene i hvor stor grad tilstedeværelse har vært en utfordring for gjennomføring av opplegg og å skape trygghet, men dette er gjennomgående noe deltakerne har formidlet at de synes har vært vanskelig å balansere i FilmLab.

*Det med tiden, har snakket masse med Anders om det, [at jeg] sliter med dårlig samvittighet. Jeg ser hvordan det påvirker at vi aldri har vært fulltallige. [...] Personlige har det vært det med tiden, skulle ønske jeg hadde hatt mer kapasitet. (deltaker i intervju)*

*[Jeg hadde det verst] da jeg måtte løpe mellom jobbmøte og workshop, tok litt tid før jeg kom 'inn igjen' i prosjektet/det vi holdt på med, gikk (litt) glipp av ting (deltaker i evaluering)*

Samtidig opplever mange av dem at de har gjort sitt beste innenfor de rammene som er gitt:

*Jeg synes folk har vært flinke til å møte opp (deltaker i intervju)*

*Jeg føler vi har strukket oss så langt vi kunne med fulle jobber på siden (deltaker i evaluering)*

*Jeg skulle ønske at jeg hadde hatt tid til å prioritere FilmLab i større grad, men er fornøyd med det jeg og teamet mitt fikk til på den tiden vi hadde tilgjengelig (deltaker i evaluering)*

I vårt materiale er det tydelig at manglende tilstedeværelse ved samlinger eller stadige bevegelser inn og ut av 'FilmLab-rommet' kan ha betydning for utviklingen av de ulike prosjektene, og for gjennomføringen av opplegget som helhet. De deltakerne og teamene som har ujevn tilstedeværelse på samlinger ser også ut til å være de som fremstår som mest usikre og utrygge i felles prosesser, og som mindre åpne for å slippe andre inn i eget prosjekt. Varierende tilstedeværelse kan på den ene siden føre til at deltakere som kun er med innimellom kjenner på utenforskap overfor de andre i gruppa som har jobbet mer sammen for å skape og sikre rommet. Deltakerne som deltar jevnlig kan bli mer usikre i felles settinger når de som kun deltar av og til er tilstede, ettersom man ikke opplever dem som like investert i fellesskapet. Samtidig kan det tenkes at dette henger sammen hvordan de ulike teamene fungerer allerede når de kommer inn i FilmLab. Noen har en mer velfungerende samarbeidsdynamikk enn andre, mens team som ikke

prioriterer hverandre og prosjektet kan falle fra hverandre, som når en av deltagerne fikk en telefon om et filmoppdrag midt i en øvelse.

*For eksempel var observasjonene til Aina rundt samling 2, når [en av deltakerne] fikk jobbtilbud i løpet av samling, viktig å få fra en som sto utenfor. En utfordring i FilmLab har vært deltakelse/overholde avtaler, så vi har kunnet bruke dette for å se på hvordan vi kan reagere mer konsekvent og tydelig i en impulsiv situasjon. (FilmLabs veiledere)*

Prosjektgruppa i FilmLab har underveis hatt jevnlig diskusjoner om hvordan de skal håndtere manglende tilstedeværelse. Dilemmaet knyttet til hvorvidt man skal bruke 'pisk' og straffe eller gi konsekvenser for ikke å være tilstede, eller velge en 'gulrot'-tilnærming og eventuelt vurdere å betale dem for deres deltakelse, har vært vanskelig å løse, og ledet frem til definisjonen av spenningsfeltet 'tilpasse og korrigere'. På bakgrunn av ulike typer tilnærminger har prosjektgruppa prøvd ut og gjennomført forskjellige tiltak, samtidig som de har vært tydelige på at ansvaret for prosjektets utvikling i all hovedsak ligger hos deltakerne og teamene selv. Utfordringen og dilemmaet for FilmLab-teamet blir da hvordan det går utover innsatsen for å etablere et trygt kreativt fellesskap og 'sikre rommet'.

Denne avveiningen gjør seg også i gjeldende i selve rekrutteringen til programmet. Her uttrykker FilmLab-teamet at de dras mellom å velge deltakere som ser ut til å ha en fremtid i bransjen og som nettopp derfor kan være vanskelige å samle siden de har forpliktelser i bransjen allerede, og deltakere som i større grad er tilstede til det beste for gruppa og fellesskapet, men som kanskje vil bruke lengre tid på å etablere seg i bransjen. I gjennomføringen av selve programmet er dette motsetningsforholdet tydelig mer sammensatt, og ikke nødvendigvis knyttet til aspekter og kvaliteter ved deltakerne selv. Her er det heller snakk om hvordan team og kull er sammensatt, hvordan dynamikken dem imellom utfolder seg, og hvilke verktøy og strategier FilmLab har i arbeidet med å sørge for at de alle, i fellesskap, vokser som filmskapere.

FilmLab-programmets strategi for å øke utdannede aspirerende filmskaperes muligheter til å etablere seg selv som profesjonelle i filmbransjen kan på mange måter anses som samtidig å trekke oppmerksomheten deres vekk fra den samme bransjen. Dette kan sies å være et iboende paradoks for FilmLab. Disse filmskaperne blir (om enn i begrensede tidsrom) oppfordret til og forventet å fokusere sin oppmerksomhet på utviklingen av sitt eget kreative uttrykk, i en kollaborativ prosess med et utvalgt antall andre. Ettersom et grunnpremiss for FilmLab-programmet er det delte kreative rommet disse unge filmskaperne trer inn, så hviler dette rommets funksjonalitet på deres forpliktelse til å sikre og opprettholde dette rommet. Som vår forskning tydelig viser, så er dette rommet sårbart dersom denne forpliktelsen ikke blir tilstrekkelig overholdt.

Diskusjoner mellom forskere og FilmLab, samt innsikter fra en håndfull intervjuer med deltakere fra kull 2, viste tydelig at utfordringer rundt manglende tilstedeværelse også kan knyttes til hvorvidt deltagerne forstår det felles ansvaret de har for å etablere og sikre et trygt rom for kreativ interaksjon og utvikling. I samråd med veilederne og Halvorsen gjennomførte derfor Tolstad og Hagen en workshop med deltakerne i kull 3 under deres første lab, med mål om å skape bevissthet og refleksjon hos deltakerne rundt hvordan de som gruppe kan sikre og trygge det kreative rommet (blant annet gjennom tilstedeværelse på samlinger). Tilstedeværelse har i mindre grad vært en utfordring i kull 3, hvor man i det store og hele har opplevd at deltakerne har klart å prioritere samlinger og levere innen gitte tidsfrister. Samtidig er det lite i evalueringer og intervjuer som tyder på at dette kan knyttes til økt bevissthet og refleksjon blant deltakerne rundt betydningen av et trygt kreativt rom og deres egen rolle i å skape og opprettholde dette rommet. Dette kan ha sammenheng med at det (av ulike årsaker) har vært mindre felles prosessorientert arbeid i dette kullet enn tidligere, og dermed mindre opplegg basert på FilmLabs grunnleggende metodikk. Videre har forskerne i intervjuene primært spurt

deltakerne om hva de oppfatter at FilmLabs grunnleggende filosofi og tilnærming er, og bare unntaksvis fått svar som antyder at de har et bevisst forhold til nettopp dette.

Her kan man stille spørsmålsteget ved om det er et mål i seg selv at deltakerne skal ha et bevisst forhold til den grunnleggende filosofien i FilmLab, eller om det viktige vil være at de mer konkret, i konteksten som utfolder seg, opplever den tryggheten FilmLab ønsker å legge til rette for, og også forstår sin rolle i dette i forhold til sine meddeltakere.

Evalueringsene viser da også at fellesskap og tillit innad i kullet verdsettes høyt, med noen variasjoner rundt FilmLabs rolle i å legge til rette for dette trygge rommet. Her ser vi at de to første kullene i større grad knytter opplevelsene av trygghet til felles kreative opplegg (som manusrom) i programmet, mens det tredje kullet heller trekker frem fellesskapet blant deltakerne mer uavhengig av (og i tillegg til) det faglige.

I tråd med diskusjoner forskerne har hatt med FilmLab-teamet, kan man her argumentere for at poenget med FilmLabs metodiske tilnærming primært er å gjøre deltakerne bevisste på og ta eierskap til sine egne prosesser knyttet til team og prosjekt. «Funker det vil innsikten i FilmLabs «metode» være uvesentlig» som FilmLabs leder sier. Hvis man i intervjuer da stiller deltakerne spørsmål om hva de opplever som å være FilmLabs grunnleggende tilnærming og/eller filosofi, vil man nødvendigvis streve med å frembringe utfyllende svar om akkurat dette, ettersom dette overordnede perspektivet ikke har vært et sentralt fokus i opplegget de har deltatt i.

*[D]et gir lite mening å si at vi skal skape trygge rom. Deltakerne må selv erfare at det er trygt. Det er gjennom erfaringen av trygghet at metoden fungerer. Rommet er til for dem, ikke for oss. Og når det skjer spiller «oppfatningen» av FilmLabs filosofi og metode ingen rolle. (FilmLabs leder)*

Det å snakke om og skape bevissthet rundt hva FilmLab er kan slik anses som underordnet den konkrete opplevelsen og erfaringen av å være i FilmLab-programmet og jobbe praktisk i henhold til deres metoder. Et for sterkt fokus på det å bevisstgjøre deltakerne på deres rolle i programmet kan da bidra til å trekke fokus vekk fra arbeidet med å utvikle egne prosjekter og team, og ikke minst sin egen kunstneriske stemme. Ifølge FilmLab-teamet kan det være kontraproduktivt å bli for opptatt av å få programmet og opplegget til å fungere, «heller enn å stole på metoden og [...] ta det som oppstår underveis» (FilmLabs leder).

## Plenumsopplegg eller egen arbeidstid

Et annet aspekt ved spenningsfeltet 'proff og i lære' er knyttet til *hvordan* deltakerne benytter tiden til å jobbe med prosjektene sine mens de er med i FilmLab. Det har vært lagt opp til at lab'ene i hovedsak omfatter felles workshops og input til prosjektene, mens hovedvekten av det konkrete arbeidet med prosjektene finner sted mellom samlingene. Da har deltakerne selv ansvar for å jobbe og produsere, for eksempel til innleveringer og deadlines i FilmLab. Veilederne er hele tiden tilgjengelig for deltakerne også mellom samlingene, og kan kontaktes både for faglige spørsmål og for å luften og diskutere spørsmål av praktisk eller mer emosjonell art. Flere av deltakerne uttrykker at det er krevende å skulle jobbe på prosjektet ved siden av vanlig arbeidstid (som gjerne er fulltidsstillinger), og at det kan være vanskelig å finne overskudd til å jobbe kvelder og helger i tillegg til jobb. Noen har etterlyst betaling eller stipender for deltakelsen i FilmLab, slik at det kan være enklere å sette av tid til arbeid med prosjektet sitt. Mange har (om enn i ulik grad) etterspurt mer tid til å jobbe med prosjektene i løpet av samlinger, heller enn at denne tiden primært er satt av til opplegg i plenum, team eller etter fagfunksjon. Denne problemstillingen er ikke unik for FilmLab, men gjenspeiler erfaringer som er kommunisert fra andre, tilsvarende utviklingsprogrammer, både i Norge og internasjonalt.

Dette har FilmLab-teamet ønsket å være lydhøre for, noe som også er i tråd med en gjennomgående fleksibilitet i selve programmet. Oppleggene har hele veien blitt justert,

tilpasset og endret i tråd både med filmteamets egne erfaringer og vurderinger av dynamikken i det som gjennomføres, og med deltakernes innspill og evalueringer underveis. FilmLab-teamet har derfor til dels etterkommet dette ønsket, og satt av tid underveis i samlinger til manusskriving, produsentplanlegging og så videre. Dette ble særlig tydelig i kull 3, hvor det i større grad enn tidligere kull ble satt av tid til arbeid med egne prosjekter heller enn felles opplegg. Selv om det helt klart er til fordel for prosjektene selv å ha overskudd til å jobbe konkret og produktivt med egne prosjekter, så er det en utfordring at det blir mindre av perspektivene og metodikken til FilmLab – nemlig et delt kreativt fellesskap hvor man bidrar gjensidig og fordomsfritt inn i hverandres prosjekter. I evalueringer og intervjuer ser vi at selv om deltakerne setter veldig stor pris på inputen den får gjennom FilmLab, og at de opplever godt fellesskap i kullet, så knytter de i stor grad dette til verdien for *eget* prosjekt. De formidler altså i mindre grad enn tidligere kull forståelse for og refleksjon rundt betydningen av det trygge FilmLab-rommet som en kilde til kreativ utvikling av fortellerstemmer, ideer og prosjekter, særlig med tanke på betydningen av den utforskende interaksjon og utveksling som utfolder seg *mellom* deltakere når de våger å slippe opp og være sårbare, usikre og feilbarlige – sammen. Samtidig er ikke dette overraskende, tatt i betraktning at det her var mindre felles opplegg i regi av FilmLab, og deltakerne dermed etablerte egne (trygge) rom for det kreative arbeidet sitt.

## Kort og lang film

FilmLabs utlysningstekst formidler tydelig at deltakerne søker seg inn i programmet med et lengre prosjekt (f.eks. en spillefilm), og at de ut fra denne ideen skal utvikle og produsere en selvstendig kortfilm som synliggjør 'filmskapernes visjon, stemme og talent'. Når kortfilmen er ferdigstilt tar deltakerne med seg erfaringene fra kortfilmproduksjonen inn i videre utvikling av det lange prosjektet, som leder fram mot en pitch for aktuelle aktører og samarbeidspartnere i bransjen.

*Vi har valgt denne modellen fordi vi vet at det er svært vanskelig å få realisert en spillefilm for denne målgruppen. Det kommer til å ta tid. Vi håper at det å lage en kortfilm, et «proof of concept», kan forkorte ventetiden. Denne «omveien» kan kanskje oppleves som unødvendig eller frustrerende for deltakerne, fordi de har andre forventninger/forhåpninger». (FilmLabs leder)*

FilmLab-teamet gir selv uttrykk for at de vet dette forløpet kan være en krevende øvelse for både FilmLab og deltakere. Både i intervjuer og i evalueringer trekker deltakere frem nettopp balansegangen mellom kortfilm og spillefilm som noe av det mest utfordrende. Dette handler både om at det tidvis er noe uklart hva som er fokus for FilmLab-programmet, og at vekslingen mellom de to formatene underveis kan være vanskelig.

*Hva er viktigst? Spillefilm eller kortfilm? (deltaker i evaluering)*

*[..]t kortfilm skulle stå som en egen enhet, en egen historie. At det var en tydelig ambisjon. Det begrenset veldig. Jeg forventet at det korte skulle være mulighet til å utforske noe som var til langfilmens fordel. (deltaker i intervju)*

Flere trekker fram at de gjerne skulle ha jobbet mer med langfilmen, da dette var en sentral motivasjon for å søke seg inn i FilmLab i utgangspunktet. Enkelte har også vært opptatt av (og kritisk til) at man forpliktet seg til å lage en kortfilm som kunne vises offentlig, og mente at man i større grad kunne bruke det korte formatet til å utforske et aspekt ved det lange prosjektet, uten at dette trengte å fungere selvstendig innenfor rammene til en kortfilm (som de selv kunne velge om de ville vise). FilmLab-teamet har uttrykt at dette absolutt er en mulighet, og at det er noe av poenget med kortfilmen. Noen har også synspunkter knyttet til at man burde kommet i gang med kortfilmen tidligere, eller at de gjerne skulle fått mer kunnskap om det å lage spillefilm. Det er dermed ikke en entydig og felles oppfatning av opplegget og rammene for utvikling og produksjon av

kortfilm, eller rundt prioritering av tid og ressurser mellom det korte prosjektet de søker seg inn med og det lange prosjektet som kan realiseres på sikt.

Disse betraktningene gjenspeiler flere av de identifiserte spenningsfeltene, og viser tydelig utfordringene med å operere i skjæringspunktet mellom bransjen (og dens forventninger og konsekvenser) og FilmLab som et kreativt 'fristed'. For noen deltakere oppleves det som risikabelt å skulle vise en kortfilm offentlig dersom denne ikke er bra nok, ettersom den vil kunne ha betydning for deres track record og videre karriereløp. Samtidig er de også opptatt av muligheten for å utvikle et langt prosjekt (spillefilm eller serie), ettersom dette i større grad vil kunne konsolidere en posisjon og en karriere som filmskaper. Her overskygger altså betydningen av bransjen de mulighetene som ligger i å jobbe i FilmLab-rommet, og viser spenningene mellom det å *holde* (ha kontroll) og *slippe* prosjektet sitt løs, behovet for *perfeksjon* utad over det å kunne være *feilbarlig* innad i gruppa, ønsket om tydelig *retning* for opp mot muligheten til å *romstere* i eget prosjekt, og et overordnet fokus på *produkt* heller enn *prosess*. Disse dilemmaene viser noe av kompleksiteten i både det å delta og drive talentutviklingsprogram.

Til tross for at noen deltakere uttrykker at de synes kortfilmen tar for mye plass gjennom opplegget og at de skulle ønske at de hadde kommet lenger med spillefilmprosjektet, så er de fleste mot slutten glade for at de faktisk har en kortfilm å vise fram. For mange utviklet dette seg til å bli en billett til å få det lange prosjektet realisert.

*Noe av det beste [er] at vi faktisk har produsert en film, og har kommet langt på utviklingen av en spillefilm. Som var det vi ble lovt. Kunne kanskje brukt litt mer tid på det, men... (deltaker i intervju)*

*Denne gangen hjalp FilmLab oss til å få et stort skritt i riktig retning, synes jeg. Uten kortfilmen, tror jeg vi hadde vært en del erfaringer i minus som kunne gjort at vi gikk på en skikkelig smell med langfilmen (deltaker i evaluering).*

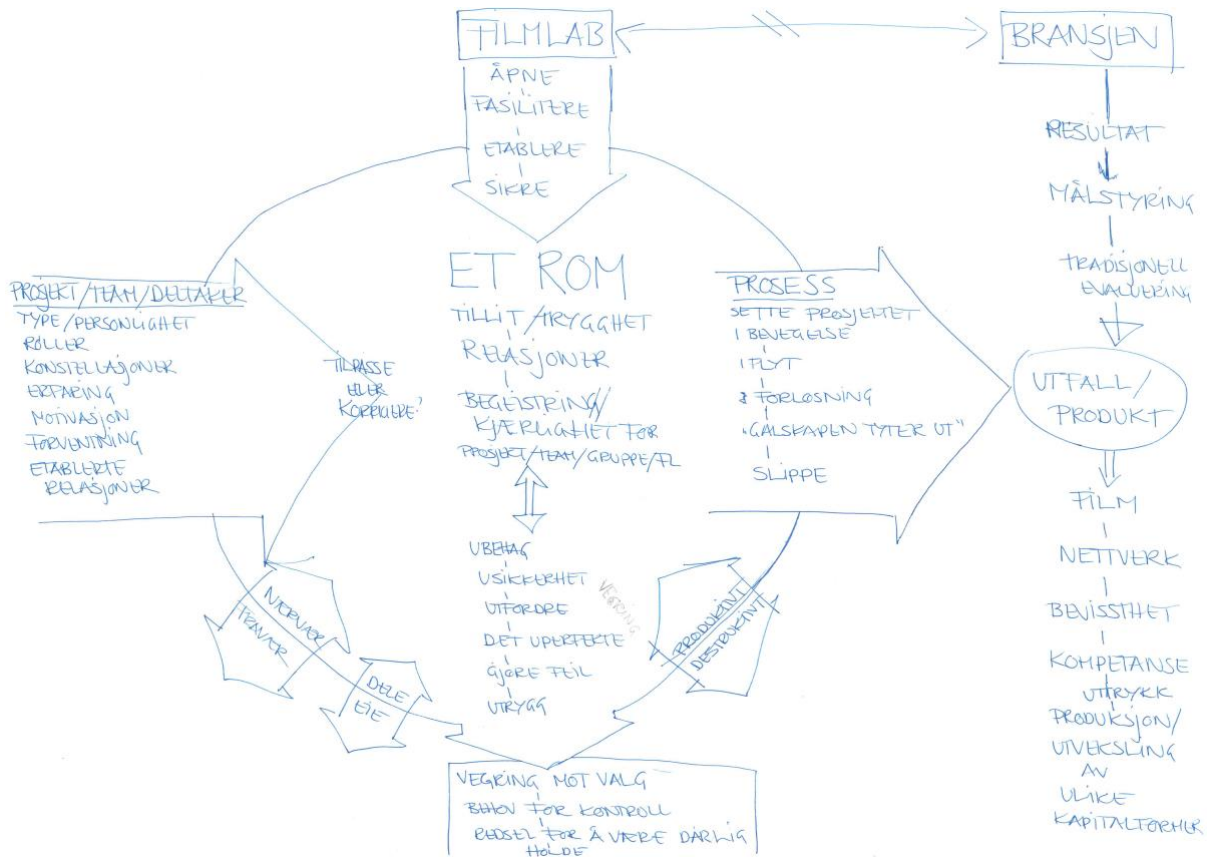
FilmLab-teamet er klare over at det kan være frustrerende for deltakerne å 'gå omveien' via en kortfilm for å få jobbet med spillefilmen. Det at kortfilmen må ses på som en forberedelse til å jobbe med et lengre prosjekt, blant annet fordi statistikken viser at det er vanskelig å få produsert en spillefilm uten track record, er som en av veilederne sier det noe de «*sliter veldig mye med*» å få deltakerne til å forstå. Veilederne opplever at mange tror de er mer klare for å gå i gang med spillefilmen enn de egentlig er, og kanskje ikke er helt forberedt på at denne prosessen kan ta årevis å få konkretisert og realisert. De hunchene eller antagelsene FilmLab-teamet gjør seg når de rekrutterer deltakere og team innledningsvis har ofte gitt gode pekepinner på hva de enkelte prosjektene kommer til å måtte konfrontere, og hva som blir symptomatisk for hva de må hanskes med underveis. En viktig del av veilederne arbeid med filmskaperne i FilmLab-prosessen blir derfor å gi dem verktøy og metoder for å gå disse utfordringene i møte, på måter som skaper produktiv utvikling for talentene individuelt, som team og i prosjekt.

## FilmLab-modellen

FilmLab som 1) et rom som må sikres for å skape bevegelse, og 2) er karakterisert av ulike spenningsforhold, ble i løpet av undersøkelsene av kull 2 konseptualisert av forskerne gjennom en «FilmLab-modell». Da denne skissen ble presentert for prosjektgruppa ga de uttrykk for at den resonnerer svært godt med deres egen opplevelse av FilmLabs virksomhet.

*Det ser ut som et kart over jobben min! (veileder i workshop)*

## Rom for talentutvikling

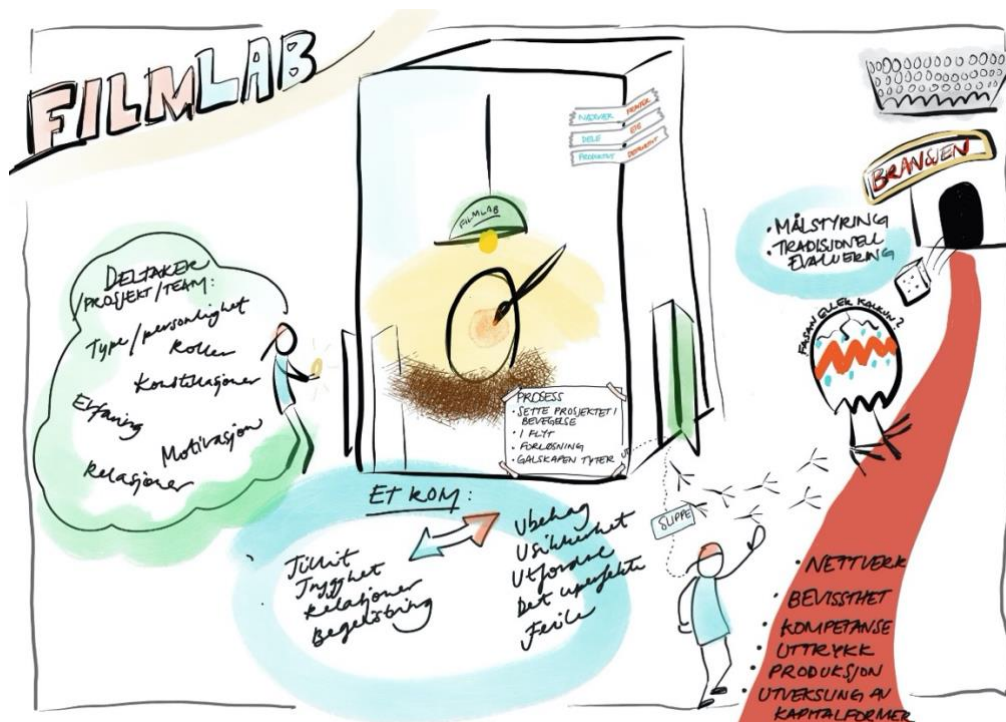


Figur 2 Skisse til FilmLab-modell

Prosjektgruppa i FilmLab har gitt uttrykk for at det å få forskernes blikk på egen virksomhet har gitt forståelse og innsikt som de tar med seg inn i FilmLabs videre talentutviklingsarbeid.

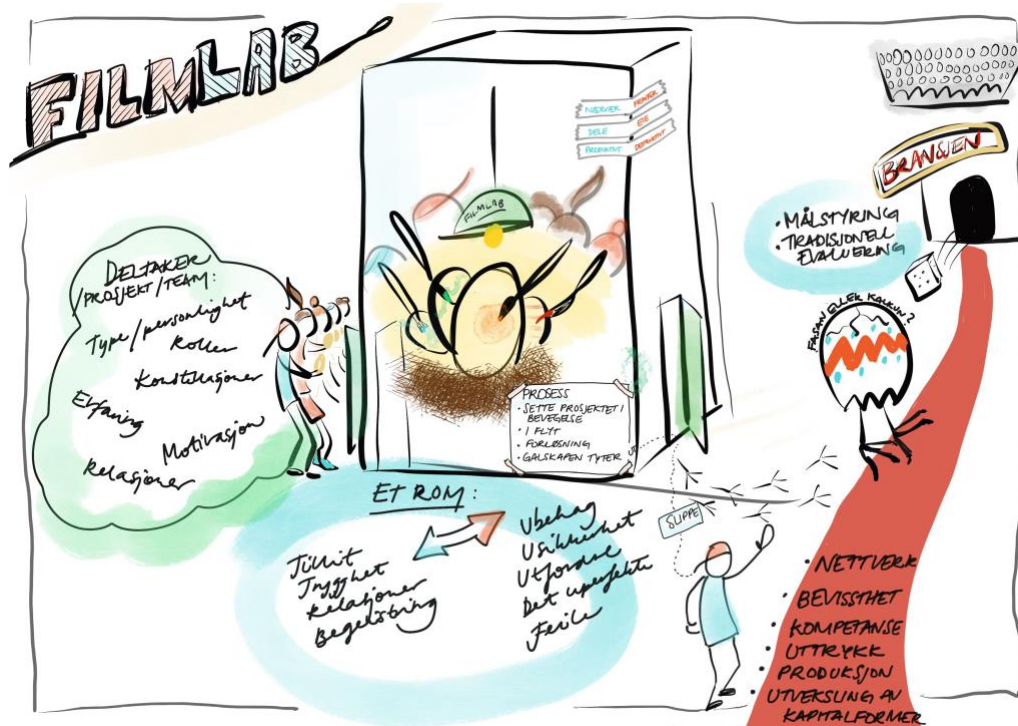
Å få se sirkel-tegning som Aina og Ingrid laget over mulighetene/utfordringer i forhold til å være del av FilmLabs sirkel eller ikke, har gitt nytt perspektiv om jobbene våre, potensialet i FilmLab, og hvilke elementer vi må forbedre. Aller tydeligst viser det viktigheten av å skape et trygt rom, at dette er noe som i større grad må komme fra deltakere selv. (FilmLabs veiledere)

Denne 'sirkel'-skissen ble av AFIs kommunikasjonsrådgiver Katrine Ziesler oversatt til følgende visuelle fremstilling, som også ble presentert for prosjektgruppa:



Figur 3 Tegning/visualisering (1. utkast) av FimLab-modellen

Her ble egget brukt som metafor for det deltakerne har med seg inn i rommet, og som må gis varme og passes på for at det skal kunne 'klekkes' og bevege seg ut i verden, i.e. bransjen. Denne 'egg-modellen' ble videre justert etter et av de siste møtene med prosjektgruppa i FilmLab, hvor diskusjonen dreide seg rundt det at *felleskapet* inne i det trygge rommet (eller 'rugekassen') var sentralt. I den oppdaterte eggetegningen er det dermed flere egg inne i rommet, som kullet i fellesskap har ansvar for å ta vare på og bidra til utviklingen av:

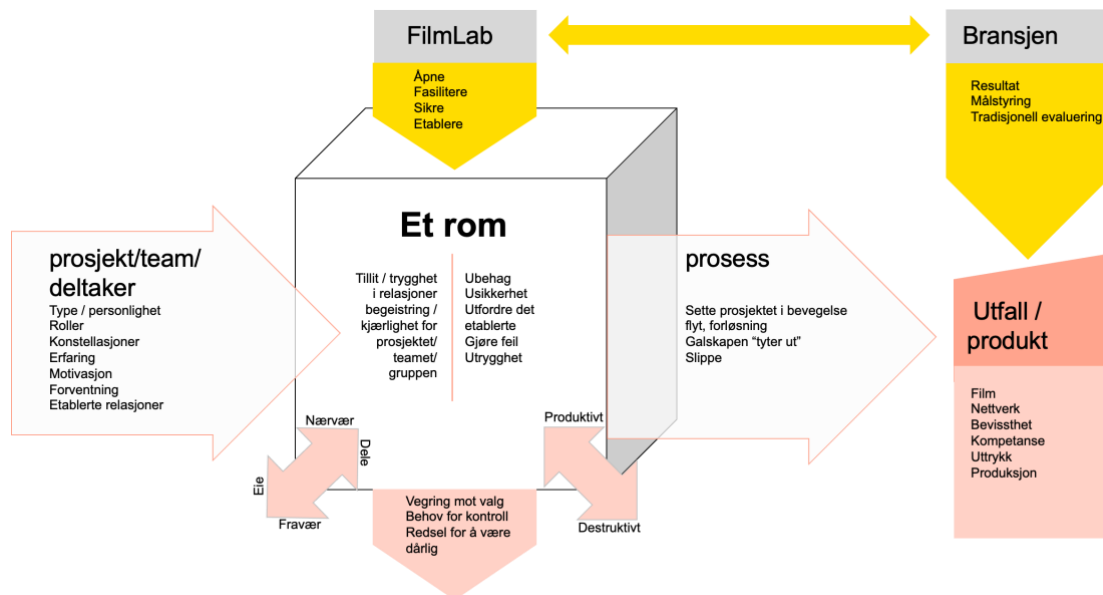


Figur 4 Tegning / visualisering (2. utkast) av FilmLab-modellen.

Endringen som ble gjort (at flere deltakere beveger seg inn i rommet sammen, og også 'passer på' eggene inne i FilmLab-'rugekassen' sammen), ble foreslått i forberedelsene til første lab med kull 3. Tanken var at man kunne presentere modellen for dem som en del-workshop, fasilitert av forskerne, for å øke deltakernes bevissthet rundt FilmLab-rommet som et felles prosjekt, og betydningen av tilstedeværelse og forpliktelse til opplegget og kullet. Workshopen ble da formet rundt spørsmålet om hva egget representerer for de ulike teamene, og hva egget trenger underveis.

*Det har ført oss frem til å ta med tanken om "egget" og hva det trenger, som en del av oppstart for å skape et trygt rom. Og konkret betyr det også at øvelser og tid må settes av for å skape et trygt rom, lage en sosial "kontrakt" som deltakerne selv eier, og at dette følges opp. (FilmLabs veiledere)*

Vi presenterer her en mer standardisert versjon av FilmLab-modellen.



Figur 5 FilmLab-modellen - endelig figur

I forbindelse med presentasjon av resultater fra TalentForsk på Talent Norges årskonferanse i 2019, ble det også laget en mer tradisjonell versjon av modellen (se Talent Norges årsrapport 2018).

Denne analytiske modellen, som prosjektets forskere har utviklet er, i sine ulike utforminger, ett sentralt resultat av følgeforskningen, og dermed også relevant for forståelsen for og den videre formidlingen av hva som er «FilmLab-metoden».



## Oppsummerende refleksjoner

Som aspirerende filmskapere i skjæringspunktet mellom ferdigutdannet og etablert profesjonell, kan de spenningene og krysspresset som deltakerne opplever forstås som et direkte resultat av (og bevis for!) det faktum at de hører hjemme i FilmLab-programmet. Deltakernes skiftende fokus og oppmerksomhet er noe som ikke nødvendigvis har en tydelig løsning, men er noe man (med hjelp av FilmLab) må gjøre sitt beste for å leve med, og kanskje også jobbe seg gjennom. Dette gjelder også FilmLab-teamet, som på lignende vis befinner seg i et spenningsfelt mellom det å måtte kreve tilstedeværelse, samtidig som de anerkjenner at de situasjonene som krever deltakernes fravær er nettopp det FilmLab-programmet ønsker å hjelpe dem å oppnå, nemlig å lykkes i bransjen. For veilederne blir dette dilemmaet noe mer enn bare ukomfortabelt eller stressende, siden de gjennom hele TalentForsks prosjektperiode har hatt en høy grad av refleksjon rundt årsaker til og virkninger av dette paradokset. En av våre anbefalinger for videre oppfølging, basert på funnene i prosjektet, er å legge strategien for å utvikle talenter innenfor dette mer eller mindre uløselige dilemmaet tett opp mot å være i kontinuerlig refleksiv dialog med et solid grunnlag av empirisk kunnskap.

Mange av deltakerne har oppnådd gode resultater som filmskapere i etterkant av FilmLab, både ved at kortfilmene som ble produsert som en del av programmet har blitt vist på festivaler nasjonalt og internasjonalt, vunnet priser, at deltakerne har fått opptak til andre prestisjefylte programmer, fått støtte til utvikling av andre prosjekter, og oppnådd gode resultater også med disse. Det er imidlertid vanskelig å identifisere noen klare årsaksmessige sammenhenger mellom deltakelse i FilmLab og resultatene deltakerne oppnår i ettertid. På hvilke måter handler deltakernes påfølgende (og eventuelt manglende) suksess om FilmLabs utvelgelse av deltakere og team? Om den tette oppfølgingen de får gjennom året? Om det trygge FilmLab-rommet? Eller om de kontaktpunkter de får med bransjen underveis? Slike sammenhenger er per definisjon metodisk utfordrende å identifisere, i alle fall over såpass begrensede tidsrom som dette. Videre vil det nødvendigvis være komplekse og sammensatte faktorer som spiller inn, som det både er vanskelig å skille fra hverandre, og å vurdere samspillet av. Man har også begrenset komparativt grunnlag for å si noe om hvordan ting hadde gått for deltakerne dersom de *ikke* hadde vært med i FilmLab.

Det vi imidlertid kan si med sikkerhet, er at deltakerne som har vært gjennom FilmLab har blitt grundig eksponert for og fått erfare på kroppen en metodikk for kreativ utvikling som fokuserer på refleksjon, undring og utforskning av egenart – både i prosjekt og som filmskaper. Med utgangspunkt i det utøvende arbeidet med egne filmprosjekter har de fått øve seg på å tenke, føle og prøve – og velge – hvilke kreative retninger de selv ønsker å gå, heller enn å vurdere seg selv og det de gjør opp mot gitte kriterier og etablerte standarder. Slik utvikler de kompetanse på å hele tiden være i dialog med sin egen prosess – gjennom kollektive utvekslinger med andre, og ut fra en kultur for tilbakemelding hvor undring heller enn evaluering fremheves. Et mer produktivt analytisk spørsmål vil dermed være i hvor stor grad har FilmLab Norge lyktes med dette, og da særlig knyttet til deltakeres evne til refleksjon rundt egen utvikling og i hvilken grad de har tatt innover seg FilmLabs tilbakemeldingskultur. Hvordan går de fram neste gang de deltar i en kollektiv utviklingsprosess, og skal gi og ta imot tilbakemelding i dialog med andre? Hva tar de med seg fra FilmLab og inn i sin karrierepraksis i bransjen?

Denne diskusjonen kan knyttes opp mot FilmLabs ønske og ambisjon om å bidra til en endring i hvordan filmbransjen jobber med å utvikle talenter, og i kraft av det også hvordan man arbeider metodisk med kreative prosesser. På hvilke måter vil talentene som har vært gjennom FilmLab-programmet kunne bidra til en slik endring? Vil det at de har jobbet ut fra FilmLabs metodikk bidra til at de jobber kreativt på andre måter, og slik overfører og sprer denne kunnskapen videre?

Følgeforskningsprosjektet har ifølge FilmLab-teamet hatt betydning på flere måter. I tråd med prosjektets ene formål om å bidra til evaluering og justering av programmets opplegg underveis, uttrykker FilmLab-teamet selv at det at forskerne har samlet data og gitt et blikk utenfra har vært nyttig, og at det å være i kontinuerlig refleksiv dialog med forskerne har gitt dem en bevissthet rundt deres egen metodikk og rollen de spiller i gjennomføringen av den. Observasjoner utenfra på egen praksis har blitt noe de kan bruke «*til situasjoner hvor vi trenger å minne oss selv på hva vi holder på med*» (veileder i workshop), og dermed vurdere og justere opplegget bedre underveis.

*Å få lese/se observasjoner som Aina og Ingrid har gjort i samlinger har vært nyttig og gitt innsikt. (FilmLabs veiledere)*

Samtidig har prosjektet hatt betydning for hvordan de har kunnet kommunisere sin måte å jobbe med på talentutvikling på overfor resten av filmbransjen. Det at de er blitt forsket på, innebærer at FilmLab kan formidle at det de er og gjør «*faktisk er en metode*» (veileder i workshop). De opplever at både bransjen og andre faggrupper gjerne vil høre og lese om det de har gjort, og resultatene av forskningen. For FilmLab bidrar følgeprosjektet slik til å skape interesse for deres filosofiske, metodiske og praktiske tilnærming til talentutvikling, og dermed skape dialog på et fagområde hvor det er mange ulike tilnærminger i omløp, både i filmbransjen og på tvers av kulturfelt. Dette samsvarer med prosjektets andre formål om å bidra til kunnskapen om talentutvikling på et mer overordnet plan. For FilmLab innebærer dette at de på sikt vil kunne bidra til endring i hvordan bransjen som sådan jobber med nye talenter som rekrutteres inn, og hvordan man mer generelt jobber kreativt sammen. Denne rapporten er et steg i arbeidet med å invitere andre interesserte inn i FilmLabs rom for talentutvikling.

## Formidling

Gjennom prosjektperioden har resultater fra følgeforskningen blitt formidlet på flere arenaer:

- i) Intervju med prosjektleder Ingrid M. Tolstad i Talent Norges årsrapport ([https://www.talentnorge.no/media/2393/tn-aars-2018\\_digital-interaktiv.pdf](https://www.talentnorge.no/media/2393/tn-aars-2018_digital-interaktiv.pdf)), med presentasjon av visuell analytisk modell.
- ii) Presentasjon v/Tolstad på Talent Norges årskonferanse 2019.
- iii) Tolstad og Hagen presenterte akademisk paper på Nordic Conference of Cultural Policy Research (NCCPR) 2019, Island. Dette paperet utvikles nå til to akademiske artikler rettet mot publikasjon i internasjonale, fagfelleverderte tidsskrift.
- iv) Presentasjon av funn fra TalentForsk i forbindelse med Tolstad og Hagens workshop på samling for europeiske talentutviklere i Screen Talent Europe 2019.

## Referanser

- Bjørndal, C. T., Ronglan, L. T., & Andersen, S. S. (2015). Talent development as an ecology of games: A case study of Norwegian handball. *Sport, Education and Society*, 22(7), pp. 864-877. doi:10.1080/13573322.2015.1087398
- Bjørndal, C. T., & Ronglan, L. T. (2017). Orchestrating talent development: youth players' developmental experiences in Scandinavian team sports. *Sports Coaching Review*, 7(1), pp. 1-22. doi:0.1080/21640629.2017.1317172
- Bloom, B. S. (1985). *Developing talent in young people*. New York: Ballantine Books.
- Børte, K., Lillejord, S., & Johansson, L. (2016). *Evnerike elever og elever med stort læringspotensial. En forskningsoppsummering*. Oslo: Kunnskapssenter for Utdanning.
- Chambliss, D. F. (1989). The Mundanity of Excellence: An Ethnographic Report on Stratification and Olympic Swimmers. *Sociological Theory*, 7(1), pp. 70-86.
- Christensen, M. K. (2009). An eye for talent? Talent identification and the "practical sense of top-level soccer coaches. *Sociology of Sport Journal*, 26(3), pp. 365-382.
- Chua, J. (2014). Dance talent development across the lifespan: a review of current research. *Research in Dance Education*, 15(1), pp. 23–53.
- Cooperrider, D. L. & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. *Research in Organizational Change and Development*, 1, pp. 129-169.
- Cooperrider, D. L. & Whitney, D. (1999). *Collaborating for change: Appreciative inquiry*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1993). *Talented Teenagers: The Roots of Success and Failure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cushion, C., Ford, P. R., & Williams, A. M. (2012). Coach behaviours and practice structures in youth soccer: Implications for talent development. *Journal of Sports Sciences*, 30(15), pp. 1631- 1641. doi:10.1080/02640414.2012.721930
- Dai, D. Y. (2018). A History of Giftedness: Paradigms and Paradoxes. In: S. I. Pfeiffer, ed., *Handbook of Giftedness in Children: Psychoeducational Theory, Research, and Best Practices*: Springer, Cham.
- Ericsson, K. A. (1996). *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts, sciences, sport and games*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- FilmLab Norge (2017). Statusrapport 2017. Pp. 1-21.
- Freeman, J. (2000). Children's talent in fine art and music – England. *Roepers Review*, 22(2), pp. 98-101.
- Freeman, J., Raffan, J., & Warwick, I. (2010). *Worldwide provision to develop gifts and talents. An international survey*. Reading: CfBT Education Trust.
- Gagné, F. (1999). My Convictions About the Nature of Abilities, Gifts, and Talents. *Journal for the Education of the Gifted*, 22(2), pp. 109-136.
- Gagné, F. (2005). From gifts to talent: The DMGT as a developmental model. In: R. J. Sternberg and J. E. Davidson, eds., *Conceptions of giftedness*. Cambridge: Cambridge university press.
- Gagné, F., & McPherson, G. E. (2016). Analyzing musical prodigiousness using Gagné's Integrative Model of Talent Development. In: G. E. McPherson (Ed.), *Musical Prodigies*:

*Interpretations from Psychology, Education, Musicology, and Ethnomusicology*. Oxford: Oxford University Press.

Gardner, H. (1983). *Frames of mind. The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books Inc.

Gulbin, J., Croser, M., Morley, E., & Weissensteiner, J. (2013). An integrated framework for the optimisation of sport and athlete development: A practitioner approach. *Journal of Sports Sciences*, 31(12), pp. 1319–1331.

Heller, K. A., Mönks, F. J., Sternberg, R. J., & Subotnik, R. (2000). *International handbook of giftedness and talent*. Oxford: Pergamon.

Idsøe, E. C., and Skogen, K. (2011). *Våre evnerike barn: en utfordring for skolen*. Høyskoleforlaget.

Larsen, H. (2018). Kultur, politikk og kvalitet: Offentlig debatt om kulturpolitikk. *Norsk sosiologisk tidsskrift*. 2(4), pp. 42-58.

Ludema, J. D., Cooperrider, D. L., & Barrett, F. J. (2006). Appreciative Inquiry: the Power of the Unconditional Positive Question. I Reason, P. & Bradbury, H. (Red.), *Handbook of Action Research* (s. 155–165). London: Sage Publications.

Ludema, J. D. (2001). From deficit discourse to vocabularies of hope: The power of appreciation. In: D. Cooperrider, P. F. J. Sorensen, T. F. Yaeger and Whitney, D. (eds.), *Appreciative inquiry: An emerging direction for organizational development*. Champaign, IL: Stipes Publishing LCC, pp. 265-287.

McPherson, G. E., & Lehmann, A. C. (2018). Exceptional Musical Abilities: Musical Prodigies. In: G. E. McPherson and G. F. Welch (Eds.), *Special Needs, Community Music, and Adult Learning. An Oxford handbook of Music Education, Volume 4*. Oxford: Oxford University Press.

Meld. St. 30, (2014–2015). *Melding til Stortinget, En framtidsrettet filmpolitikk*. Det kongelige kulturdepartementet.

Mönks, F. J., Heller, K. A., & Passow, H. (2000). The study of giftedness: Reflections on where we are and where we are going. In: K. A. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg, and R. Subotnik (Eds.), *International handbook of giftedness and talent*. Oxford.: Pergamon, pp. 839-863.

NOU 2016:14. (2016). *Mer å hente. Bedre læring for elever med stort læringspotensial*. Oslo Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon Informasjonsforvaltning.

Piirto, J. (2000). The Piirto Pyramid of Talent Development. *Gifted Child Today*, 23(6), pp. 22-29.

Pålshaugen, Ø. (2001). The use of words: improving enterprises by improving their conversations. In: Reason, P. and Bradbury, H. (eds.), *The Handbook of Action Research*. London: Sage Publications, pp. 209-218.

Reason, P. & Bradbury, H. (Red.) (2006). *Handbook of Action Research: The Concise Paperback Edition*. London: Sage.

Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness. A developmental model of promoting creative productivity. In: R. J. Sternberg and J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness*. Cambridge: Cambridge University Press.

Renzulli, J. S. (1978). *What Makes Giftedness? Reexamining a Definition*. Phi Delta.

Rossing, N. N., Ryom, K., og Henriksen, K. (2015). *Talentudvikling i sport. Reflekterede organisationer, gode teams og stærke atleter*. Aalborg: Aalborg universitetsforlag.

- Simonton, D. K. (1994). *Greatness. Who make history and why*. New York: Guilford.
- Skogen, K. (2015). *Læreren som talentutvikler*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sternberg, R. J. (2001). Giftedness as Developing Expertise: A theory of the interface between high abilities and achieved excellence. *High Ability Studies*, 12(2), pp. 159-179.
- Sternberg, R. J. (2003). WICS as a Model of Giftedness. *High Ability Studies*, 14(2), pp. 109-137. doi: <https://doi.org/10.1080/1359813032000163807>
- Sternberg, R. J., & Davidson, J. E. (2005). *Conceptions of giftedness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., & Kaufman, S. B. (2018). Theories and Conceptions of Giftedness. In: S. I. Pfeiffer (Ed.), *Handbook of Giftedness in Children: Psychoeducational Theory, Research, and Best Practices*.: Springer, Cham.
- Stikbakke, G.G. (2019). Talentutvikling – hva sier forskningen? Litteraturgjennomgang for TalentForsk – følgeforskning av FilmLab. Internt prosjektnotat.
- Subotnik, R. F., & Jarvin, L. (2005). Beyond Expertise: Conceptions of Giftedness as Great Performance. In: R. J. Sternberg and J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of Giftedness*: Cambridge: Cambridge University Press.
- Tannenbaum, A. J. (1983). *Gifted Children. Psychological and educational perspectives*. New York: Macmillan.
- Tolstad, I., Hagen, A.L. & Andersen, B. (2017). The amplifier effect: Youth co-creating urban spaces of belonging through art, architecture and anthropology. I S. Bastien & H. Holmarsdottir (Red.), *Youth as architects of change: global efforts to advance youth-driven innovation for social change* (s. 215–242). Cham: Palgrave Macmillan.
- VanTassel-Baska, J. (2005). Domain-specific Giftedness: applications in school and life. In: R. J. Sternberg and J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Walker, I. J., Nordin-Bates, S. M., & Redding, E. (2010). Talent identification and development in dance: a review of the literature. *Research in Dance Education*, 11(3), pp. 167–191.
- Watson, C. W. (1999) *Being There: Fieldwork in Anthropology*. London, Pluto Press
- Winner, E., & Martino, G. (2000). Giftedness in non-academic domains: The case of the visual arts and music. In: K. A. Heller, F. J. Mönks, R. Subotnik, and R. J. Sternberg (Eds.), *International Handbook of Giftedness and Talent*. Oxford: Elsevier.

## Nettsider

<https://mediefabrikken.no/om-mediefabrikken/filmlab-norge/>

<https://rushprint.no/2019/10/hvor-er-strategien-for-talentutvikling-i-norsk-filmbransje/>

<https://rushprint.no/2019/10/det-finnes-ingen-klar-strategi/>

<https://rushprint.no/2019/10/ja-hva-er-det-egentlig-vi-snakker-om-nar-vi-snakker-om-talentutvikling/>

<https://rushprint.no/2019/10/ja-vi-trenger-en-strategi-for-talentutvikling/>

<https://rushprint.no/2019/10/hva-er-talent-norges-mal-med-a-engasjere-seg-i-filmbransjen/>

## Rom for talentutvikling

<https://rushprint.no/2019/03/spillefilmens-krise/>

<https://rushprint.no/2018/12/ja-la-oss-snakke-mer-om-filmkunst/>

[https://www.talentnorge.no/media/2393/tn-aars-2018\\_digital-interaktiv.pdf](https://www.talentnorge.no/media/2393/tn-aars-2018_digital-interaktiv.pdf)

<https://talentnorge.no/kalender/scandinavian-debut-pitch-i-haugesund/>

**POSTADRESSE:**

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Stensberggata 26  
Postboks 4, St. Olavs Plass  
0130 Oslo

**TELEFON:**

93 29 80 30

**E-POST:**

[postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)