

# Når menn velger menn og kvinner velger menn...

Synspunkter på bruk av  
kvinnelige ressurser i norsk filmbransje –  
rapport fra et forprosjekt

av

Heidi Enehaug og Aslaug Hetle  
i samarbeid med Gjøril Seierstad

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet AS, 2004  
© The Work Research Institute  
© Forfattere/Authors

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 written permission from the publisher.

ISBN 82-7609-147-4  
ISSN 0801-7816

Trykkeri: Nordberg Aksidenstrykkeri A/S

Notatet kan bestilles fra:  
Arbeidsforskningsinstituttet AS  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Distribution by:  
Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
Telefax: +47 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
[www.afi-wri.no](http://www.afi-wri.no)

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

*Temaområde:*

Arbeidsmiljø, inkludering og mestring

*Notat nr.:*

5/04

*Tittel:*

**Når menn velger menn, og kvinner velger menn...**

Synspunkter på bruk av kvinnelige ressurser i  
norsk filmbransje – rapport fra et forprosjekt

*Dato:*

Oktober 2004

*Forfattere:*

Heidi Enehaug og Aslaug Hetle  
i samarbeid med Gjøril Seierstad

*Antall sider:*

39

*Resymé:*

Dette forprosjektet har sett nærmere på faktorer som kan påvirke bruk av kvinnelige ressurser innen norsk filmproduksjon. Prosjektet viser at det eksisterer dels konkurrerende virkelighetsoppfatninger med henblikk på hvilke hindringer og begrensninger kvinner står overfor.

*Emneord:*

- Filmbransje
- Karrierevalg og karrieremuligheter
- Kjønn
- Likestilling
- Virkelighetsoppfatninger





## FORORD

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) fikk i november 2003 i oppdrag å se nærmere på kvinners karrieremuligheter og karrierevalg innen norsk filmbransje. Prosjektet ble initiert av Norsk Filmfond, Norsk Filminstitutt, Den norske filmskolen og Norsk filmutvikling.

Kjønnsbalansen innen norsk filmproduksjon er ifølge bransjen selv svært skjev både når det gjelder de historier som fortelles, søknader som sendes Norsk filmfond, hvem som produserer og regisserer film, hvem som underviser kommende filmarbeidere og med hensyn til resultatene av fordelingspolitikken. Med bakgrunn i denne bekymringen har AFI sett nærmere på bransjens eget syn på hva som hemmer og fremmer kvinners karriere i norsk film.

Dette er et forprosjekt som sammen med andre kilder, skal danne grunnlaget for utforming av et senere hovedprosjekt. Intervjuene med utvalgte nøkkelpersoner har tatt sikte på å identifisere viktige områder knyttet til denne problemstillingen, slik at disse kan undersøkes med større bredde i et senere hovedprosjekt. Gruppen som ble intervjuet er satt sammen slik at varierende fartstid og yrkeskategorier i bransjen er representert. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at forprosjektet har fokusert mer på regissør- og produsentrollen enn på andre fagfunksjoner i filmbransjen.

Vi ønsker å takke våre informanter og samtalepartnere i norsk filmbransje for deres velvilje og uttalte interesse i problemstillingene. En spesiell takk rettes til Vigdis Lian ved Norsk Filminstitutt og Elin Erichsen ved Norsk Filmfond for konstruktive innspill og kommentarer til rapporten samt til seniorrådgiver Nils Klevjer Aas i Filmfondet som deltok i utarbeidelsen av talloversikter over antall kvinner innen norsk filmproduksjon og andre strategisk viktige posisjoner. En takk rettes også til Benedicte Brøgger ved AFI som har kvalitetssikret rapporten.

Oslo, oktober 2004

Heidi Enehaug og Aslaug Hetle





## INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord

Sammendrag

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Innledning</b> .....   | <b>1</b>  |
| 1.1      | Helhetsperspektiv.....  | 1         |
| 1.2      | Fra kvinnedominans til kvinneunderskudd?.....   | 2         |
| 1.3      | Problemstillingen.....  | 5         |
| 1.4      | Livet som filmarbeider – drømmeaktig mareritt?.....   | 7         |
| 1.5      | Metoder og undersøkelsesopplegg.....  | 8         |
| <b>2</b> | <b>Bransjekultur</b> .....  | <b>11</b> |
| 2.2      | Virkelighetsoppfatninger.....   | 14        |
| <b>3</b> | <b>Økonomiske Betragtninger</b> .....   | <b>17</b> |
| 3.1      | ”Kvinner bør sette seg bedre inn i det forretningsmessige ved filmproduksjon”.....                    | 17        |
| 3.2      | ”Når stort sett menn får filmpenger - er det udemokratisk”.....                                       | 17        |
| <b>4</b> | <b>Roller og kjønn</b> .....  | <b>19</b> |
| 4.1      | Regissørrollen.....   | 19        |
| 4.2      | Produsentrollen.....  | 20        |
| 4.3      | Filmkonsulentrollen.....  | 21        |
| 4.4      | Fotografrollen.....   | 22        |
| 4.5      | Klipper-rollen.....   | 22        |
| 4.6      | Avsluttende kommentarer.....  | 23        |
| <b>5</b> | <b>Karriereveier</b> .....  | <b>25</b> |
| 5.1      | Kompromissvillige menn og usikre kvinner?.....  | 25        |
| 5.2      | Assistent-strategien.....   | 26        |
| 5.3      | Kort- og novellefilmstrategien.....   | 27        |
| 5.4      | ”Kaffe-koker”-strategien.....   | 27        |
| 5.5      | Sivilarbeider-strategien.....   | 27        |
| 5.6      | Filmskole-strategien.....   | 28        |
| 5.7      | Reklamefilm-strategien.....   | 29        |
| 5.8      | TV-strategien.....  | 30        |
| <b>6</b> | <b>Jobb og familie</b> .....  | <b>31</b> |
| 6.1      | ”Hvorfor får ikke menn i filmbransjen barn?”.....   | 31        |
| 6.2      | Ikke akkurat et liv i sus og dus.....   | 32        |
| <b>7</b> | <b>Filmbransjens struktur: gammelmodig eller spydspiss i det moderne, fleksible arbeidsliv?</b> ..... | <b>35</b> |
| 7.1      | ”De gale og besattes prosjekt”.....   | 37        |

Litteraturliste

Fire vedlegg







## SAMMENDRAG

Det norske arbeidslivet er preget av høy deltakelse av kvinner samtidig som Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked; det er store forskjeller mellom kvinner og menn både med hensyn til rekruttering til yrke og utdanning og til lederposisjoner. Innen filmbransjen har utviklingen de siste 20-25 år vært todelt. På den ene siden ligger filmbransjens formelle sfære relativt godt an med hensyn til kvinner i ledende posisjoner (med unntak av Filmskolen på Lillehammer). På den annen side synes bransjens uformelle sfære å være dominert av menn, og det er i denne sfæren prosjekter skapes som kommer til behandling i den formelle sfæren.

I dette forprosjektet har vi sett nærmere på hvilke faktorer som kan være til hinder for at kvinner får produsere film, slik utvalgte informanter ser dette. Hensikten med prosjektet har vært å få en viss oversikt over hvilke problemstillinger som kan være aktuelle å se nærmere på i et eventuell større forsknings- og utviklingsbasert prosjekt. Vi ønsker å gjøre oppmerksom på at den beskrivelse som gis av filmbransjen i denne rapporten ikke er uttømmende. Det har vært lagt i vårt oppdrag å se på potensielle *hindre for* kvinners muligheter til karriereutvikling og filmproduksjon. Dette innebærer at selv om positive trekk ved arbeidssituasjon, organisering og vilkår fremkommer enkelte steder, er det fra AFIs side lagt mindre vekt på formidling av disse og mer på de områder det kan være nyttig å se nærmere på i et større forskningsprosjekt.

Våre informanter i denne undersøkelsen bekrefter den utgangshypotese som var bakgrunnen for at prosjektet ble iverksatt: de kvinnelige ressursene i norsk film blir ikke utnyttet godt nok. Selv om de fleste informanter hadde et uttrykt ønske om en kjønnsbalansert filmproduksjon og mente mangfold var å foretrekke fremfor ensretting, fremkom det ulike perspektiver på dagens situasjon/bilde av bransjen samt ulike meninger om hva som må til for å eventuelt endre på denne.

Hva er så årsakene til at få kvinner i dag lager film? Vårt datamateriale viser at det eksisterer ulike typer virkelighetsoppfatninger blant bransjerepresentantene. Blant flere mulige hindringer i kvinners karrieremuligheter pekes det imidlertid spesielt på at tildeling av midler til filmproduksjon foregår på en måte som ser ut til å favorisere menns filmprosjekter. Andre faktorer som fungerer som potensielle hindringer for kvinners muligheter for å gjøre karriere kan være at

- menn i større grad har uformelle nettverk;
- kvinner er ikke kompromissvillige nok, de står hardt på det kunstneriske prosjektet;
- kvinner har ikke satt seg godt nok inn i det forretningsmessige ved filmproduksjon;
- kvinner forstår ikke hvor viktig bekjentskaper og kontakter er for deres muligheter i bransjen;

- kundene bestemmer og kundene har ikke tro på at kvinner får det til (spesielt reklamefilmproduksjon);
- menn og kvinner i ulik grad er synlige og tilgjengelige (på mobil, telefon, ute på ulike arrangementer, visninger etc);
- kvinner vil ikke ha det totale ansvaret som ligger i å produsere eller regissere film;
- kvinner ønsker å ha et liv utover film, film-livet blir for omfattende for kvinner;
- kvinner sies å være mindre gode selgere enn sine mannlige motstykker;
- kvinner hevdes å ha større behov for tilbakemeldinger og oppmuntring enn sine mannlige kolleger, og at de har langt vanskeligere for å takle kritikk, noe som gjør det vanskeligere å samarbeide med kvinner pga for dårlig selvtillit;
- kvinner og menn fortellere ulike historier, menns historier sies å være lettere å selge;
- i tillegg til dette ser det ut til å være en viktig problemstilling at kvinner i for stor grad konsentrerer arbeidet rundt sin egen person ved at de tar ansvar for både manus og regi, før de kommer i kontakt med en produsent som er interessert i historien og prosjektet.

I rapporten går vi nærmere inn i de enkelte punktene.

Fra AFIs side er det avslutningsvis konkludert med at det er behov for tiltak og tilrettelegging på bransjenivå, ikke kun på individnivå. Problemstillingene er mange og varierte. Foreløpig anser vi følgende områder som svært aktuelle for videre forskningsmessig innsats:

- Kartlegging og analyse av bransjekulturelle trekk, av de underliggende virkelighetsoppfatninger og holdninger.
- Undersøke behovet for å tilby opplæring i bedriftsstyring og organisering slik at kvinner kan opporganisere seg og på et tidlig tidspunkt i karrieren få kontakter med produsenter og manusforfattere.
- Undersøke behovet for å skape synliggjøringsarenaer for kvinnelige filmskaperes arbeid og ideer.
- Undersøke behovet for å avsette midler til mentorvirksomhet med ”on-the-job-training” slik at kvinner får samme opplæring i praksis som menn.
- Se nærmere på hvorvidt likestillingsperspektivet bør inn som kriterium i tildeling av midler og ved ansettelse som f eks på Lillehammer for å unngå den typen ikke-offisielle kvotering av menn som i praksis foregår i dag.

# 1

## INNLEDNING

*”Når en kvinne i denne bransjen gjør tilnærmelser overfor meg, vet jeg at hun bare er ute etter en ting: arbeid.”*

*KEVIN COSTNER,, amerikansk skuespiller og regissør*

Til tross for at Norge har svært høy deltakelse av kvinner i arbeidslivet har vi i europeisk sammenheng det mest kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Den norske likestillingsdebatten sies å bære preg av ”på vei-retorikken” og en type harmoniseringsstrategi der man gjerne samles om felles innsats for felles mål.

Dagens likestillingsdebatt framstår ofte som et strategisk overtalelsesprosjekt, der hovedargumentet er at likestilling lønner seg og er til nytte for samfunnet. Dette lønnsomhetsargumentet gjenspeiler et tidstypisk markedsspråk som preger mye av politikken for øvrig. Likestilling som rettighet og et mål i seg selv, tones ned. Opp mot dette perspektivet kan det stilles et alternativt og tydelig rettighetsargument, der likestilling er frihet fra diskriminering og lik rett til lik deltakelse (NOU 2003:19:37).

Det er store forskjeller mellom kvinner og menn både med hensyn til rekruttering til yrke og utdanning og til lederposisjoner, og i tillegg har vi et svært høyt omfang av deltidsarbeidende kvinner. Norske kvinner har et høyt utdanningsnivå, og det er skjedd store endringer i kjønns sammensetningen blant studentene innen tidligere mannsdominerte studier som jus, medisin og statsvitenskap. På toppen av hierarkiene i det norske arbeidslivet er kvinner underrepresentert, men i Maktutredningen påpekes det at man innen kultursektoren har noe høyere kvinneandel enn i andre deler av arbeidslivet (NOU 2003:19).

### 1.1 Helhetsperspektiv

Arbeidsmiljøloven (AML) av 1977 representerer en nytenkning med hensyn til belastningsfaktorer i arbeidet. De tidligere arbeidervernlover var hovedsakelig utformet som enkeltvise faremoment med grenseverdier. Det nye i AML var kravet til helhetsvurderinger. I Direktoratet for Arbeidstilsynets veiledning av 1982 står følgende:

”Behovet for helhetsvurderinger. En rekke forhold som gjør jobber belastende, opptrer ofte sammen og kan forsterke hverandre i negativ retning.

(...) Fysiske og psykiske belastninger må vurderes i sammenheng med andre forhold, som arbeidstidsordning og samarbeidsforhold. Mange kan ha overskudd til å møte påkjenninger på ett område uten å ta umiddelbar skade av det. Men det vil ofte bli vanskelig samtidig også å bære påkjenninger på andre områder. Å vurdere skadevirkninger ut fra enkelte forhold kan altså være utilstrekkelig. I en helhetsvurdering bør det legges vekt på den enkeltes egen vurdering av egen

arbeidssituasjon. Samtidig må en huske at bedringer i arbeidsmiljøet for enkelte grupper arbeidstakere *kan* medføre økte belastninger for andre.

(...) det er altså viktig også å se de forskjellige gruppers arbeidssituasjon i sammenheng når virkningen av foreslåtte tiltak skal vurderes.”

I Arbeidslivslovutvalgets innstilling (NOU 2004:5) er helhetsvurderingen formulert slik:

”Arbeidsmiljøloven bygger på et helhetssyn på arbeidsmiljø, det vil si at arbeidsmiljøet ses som resultat av en rekke samvirkende faktorer og i mindre grad som uttrykk for enkeltfaktorers innvirkning. Arbeidsmiljøloven krever at belastninger ikke bare skal reduseres til et visst nivå, men at dette nivået må vurderes på bakgrunn av de samlede belastninger arbeidstakerne utsettes for. Læring og kompetanseutvikling står sentralt i den strategien som arbeidsmiljøloven trekker opp.”

Dette helhetsperspektivet er sentralt i norsk arbeidslivsforskning, og er svært synlig i forskning knyttet til mestring og utbrenthet. Når vi i en slik forstudie som denne er opptatt av hvilke barrierer og muligheter som finnes for kvinner i filmbransjen, vil vi følgelig være på jakt etter mønstre av faktorer. Enkeltfaktorene kan være relevante barrierer både for menn og kvinner, men summen av enkeltbarrierer kan variere mellom kjønnene. Vi vil komme nærmere inn på dette i denne rapporten.

## 1.2 Fra kvinnedominans til kvinneunderskudd?

En av mange myter som lever i beste velgående i norsk filmbransje handler om at flere kvinner laget film tidligere enn det som er tilfellet nå. Tallenes tale tilsier imidlertid at dette ikke er tilfelle. De oversiktene som gjengis under viser at i perioden 1975 til 1989 ble rundt 15 prosent av norske filmer laget av kvinner. Tilsvarende tall for perioden 1994 til 2003 viser at prosentandelen kvinner som lager film har økt til cirka 22 prosent. Slik sett kan man si at det er en positiv utvikling på gang. Bransjens egen bekymring knyttet til mangelfull bruk av kvinnelige ressurser i norsk filmproduksjon må like fullt sies å være legitim. Under en fjerdedel av de filmer som er produsert de siste ti årene er laget av kvinner.

Over de følgende sider gjengis tallmessige oversikter<sup>1</sup> for (1) filminstitusjoner og organisasjoner med kvinnelig direktør/daglig leder (pr medio 2003), (2) antall sensurerte kinofilmer med kvinnelig regissør i perioden 1975-1994, (3) oversikt over antall kinofilmer med kvinnelig regissør fordelt på tilskuddsgivere i perioden 1994–2003.

Disse illustrerer den kjønnsmessige skjevfordeling bransjerepresentantene selv har understreket.

---

<sup>1</sup> Alle oversikter er utarbeidet av Norsk Filmfond og Norsk Filminstitutt. I tillegg til oversiktene i dette kapitlet vises det til vedlegg 3 og 4: Konsulenter, spillefilm 1994-2004 og Kvinner i sentrale produksjonsfunksjoner. Norske kinofilmer 1994-2003.

Tabell 1-1 Filminstitusjoner og –organisasjoner med kvinnelig direktør/daglig leder (pr medio 2003)

|  | Kvinnelig direktør/<br>daglig leder |
|--|-------------------------------------|
| <i>Offentlige institusjoner:</i>         |                                     |
| Fond for utøvende kunstnere              | X                                   |
| Nasjonallbibliotekavdelinga i Rana       | X                                   |
| Norsk filmfond                           |                                     |
| Norsk filminstitutt                      | X                                   |
| Norsk filmutvikling                      | X                                   |
| MEDIA Desk Norway                        | X                                   |
| Statens filmtilsyn                       |                                     |
|  |                                     |
| <i>Halvoffentlige institusjoner:</i>     |                                     |
| Film 3                                   |                                     |
| Filmforum sørvest                        |                                     |
| Film & Kino                              | X                                   |
| Nordnorsk filmsenter AS                  |                                     |
| Norwegian Film Commission                |                                     |
| Vestnorsk filmsenter                     | X                                   |
| Oslo Kinematografer                      | X                                   |
|  |                                     |
| <i>Fag-/interesseorganisasjoner:</i>     |                                     |
| Film- og teaterteknisk forening          |                                     |
| Norsk filmforbund                        |                                     |
| Norske film- og TV-produsenters forening |                                     |
| Norske filmbyråers forening              | X                                   |
| Norske filmregissører                    | X                                   |
| Norske kinosjefers Forbund               |                                     |
| Skuespillerforbundet                     | X                                   |
| Norsk Dramatikerforbund                  | X                                   |

Tabell 1-2 Antall sensurerte kinofilmer 1975-1994<sup>2</sup>

| År    | Antall filmer | Med kvinnelig regissør |
|-------|---------------|------------------------|
| 1975  | 15            | 1                      |
| 1976  | 12            | 1                      |
| 1977  | 9             | 1                      |
| 1978  | 6             | -                      |
| 1979  | 14            | 1                      |
| 1980  | 10            | -                      |
| 1981  | 9             | 3                      |
| 1982  | 9             | -                      |
| 1983  | 8             | 1                      |
| 1984  | 6             | 2                      |
| 1985  | 10            | 2                      |
| 1986  | 9             | 1                      |
| 1987  | 7             | 1                      |
| 1988  | 9             | 3                      |
| 1989  | 10            | 1                      |
| 1990  | 9             | 3                      |
| 1991  | 9             | 3                      |
| 1992  | 8             | 1                      |
| 1993  | 10            | 3                      |
| 1994  | 13            | 2                      |
| Total | 192 (100 %)   | 30 (15,6 %)            |

<sup>2</sup> Gruppert etter det året de ble sensurert.

Tabell 1-3 Oversikt over antall kinofilmer med kvinnelig regissør fordelt på tilskuddsgivere i perioden 1994 - 2003<sup>3</sup>

|  | <i>Antall filmer</i> | <i>Kinofilmer med kvinnelig regissør</i> | <i>Prosent</i> |
|--|----------------------|--|----------------|
| Norsk film AS<br>Nedlagt 2001                                    | 15                   | 6  | 40             |
| Norsk filminstitutt<br>Prod.avd. frem til 30.06.01               | 32                   | 6.5                                      | 20.3           |
| Produksjonsfondet for kino- og fjernsynsfilm<br>Nedlagt 1994     | 8                    | 2  | 25             |
| Audiovisuelt produksjonsfond<br>Opprettet 1994. Nedlagt 30.06.01 | 36                   | 8  | 22.2           |
| Norsk filmfond<br>Opprettet 01.07.01                             | 22                   | 3  | 13.6           |
| Sum  | 113                  | 25.5                                     | 22.6           |

Tabellene over viser at det er en kjønnsmessig skjevfordeling av ressurser i filmarbeid. Det er likevel interessant å merke seg spesielt følgende: 5 av 7 i direktører/daglige ledere innen offentlige institusjoner er kvinner. 3 av 7 tilsvarende ledere innen halvoffentlige institusjoner er kvinner, mens 4 av 8 direktører/daglige ledere i fag- og interesseorganisasjoner er kvinner. Det er med andre ord interessant å se at filmbransjen ligger relativt godt an med hensyn til kvinner i ledende posisjoner sammenlignet med andre bransjer. Likestillingsbarometerets oversikt<sup>4</sup> viser at kun 7 % av topplederne i NHO-området i 2002 var kvinner, mens 19 % av de daglige lederne var kvinner. Lederandelen for kvinner i Staten ligger på 28 %, mens det i kommune Norge viser seg å være 22 % kvinner i høyere administrative stillinger.

De to andre oversiktene viser at det er en positiv utvikling i andelen kvinnelige regissører innen norsk film, fra totalt 15.6 % i perioden 1975-1994 til 22.6 % for perioden 1994-2003. Vi kommer nærmere inn på dette senere i rapporten.

### 1.3 Problemstillingen

Våre informanter i denne undersøkelsen bekrefter oppdragsgivernes egen utgangshypotese, som også var bakgrunnen for at denne undersøkelsen ble iverksatt, nemlig at ”de kvinnelige ressursene i norsk film ikke utnyttes godt nok”.

<sup>3</sup> Filmfondet og filminstituttets kommentar til tabellen:

”Her er bare medregnet spillefilm/dokumentarfilm som fra starten av har vært produsert for kino. Vi har likevel ikke inkludert kortfilmpakkene ”Tørst”, ”Pust på meg” og ”Folk flest bor i Kina”, selv om disse ble produsert for kinodistribusjon. Årsaken er at dette dreier seg om kortfilmer som selvstendige, kunstneriske verk satt sammen i en ”pakke” for distribusjon. 15 av de filmene som var sensurert i tiårsperioden var ikke opprinnelig ment for kinodistribusjon, og er derfor ikke med i tabellen.”

<sup>4</sup> <http://www.likestilling.no/publikasjoner/lb2002.pdf>

Selv om de fleste informanter ga uttrykk for et ønske om flere kvinnelige regissører og at en større andel av pengestøtten burde tilføres kvinnelige filmskapere, fremlegges også ulike perspektiver på dagens situasjon og dessuten ulike meninger om hva som må til for å endre på denne. Noen var opptatt av hva kvinner selv kan gjøre både sammen og hver for seg for å bedre situasjonen. Andre var mer opptatt av de strukturelle årsakssammenhenger; som politiske føringer for tildelingen av midler og krav til økonomisk avkastning.

Hva er så årsakene til at så få kvinner idag lager film? Vårt datamateriale viser at det eksisterer ulike typer virkelighetsoppfatninger blant bransjerepresentantene. Blant flere mulige hindringer i kvinners karrieremuligheter i bransjen pekes det imidlertid spesielt på at tildeling av midler til filmproduksjon foregår på en måte som ser ut til å favorisere menns filmprosjekter. Til tross for at informantene er uenige om hvorvidt en burde ta i bruk kjønnsbasert kvotering for å sikre seg et større mangfold i filmproduksjonen, er det stort sett enighet om at mangfold er å foretrekke fremfor det flere *oppfatter* som tilnærmet ensretting av norsk filmproduksjon de senere år. Andre faktorer som fungerer som potensielle hindringer for kvinners muligheter for å gjøre karriere, er listet opp under og blir tatt opp mer utfyllende utover i denne rapporten. Det hevdes at

- menn i større grad har uformelle nettverk;
- kvinner er ikke kompromissvillige nok, de står hardt på det kunstneriske prosjektet;
- kvinner har ikke satt seg godt nok inn i det forretningsmessige ved filmproduksjon;
- kvinner forstår ikke hvor viktig bekjentskaper og kontakter er for deres muligheter i bransjen;
- kundene bestemmer og kundene har ikke tro på at kvinner får det til (spesielt reklamefilmproduksjon);
- menn og kvinner i ulik grad er synlige og tilgjengelige (på mobil, telefon, ute på ulike arrangementer, visninger etc);
- kvinner ikke vil ha det totale ansvaret som ligger i å produsere eller regissere film;
- kvinner ønsker å ha et liv utover film, film-livet blir for omfattende for kvinner;
- kvinner sies å være mindre gode selgere enn sine mannlige motstykker;
- kvinner hevdes å ha større behov for tilbakemeldinger og oppmuntring enn sine mannlige kolleger og at de har langt vanskeligere for å takle kritikk, noe som gjør det vanskeligere å samarbeide med kvinner pga for dårlig selvtillit;
- kvinner og menn fortellere ulike historier, og menns historier sies å være lettere å selge.

I tillegg til dette ser det ut til å være en viktig problemstilling at kvinner i for stor grad konsentrerer arbeidet rundt sin egen person ved at de tar ansvar for både manus og regi, før de kommer i kontakt med en produsent som er interessert i historien og prosjektet.

### Likestillingsperspektiver

Som vi har vist var det stor grad av enighet blant våre informanter om at det er en viktig problemstilling som tas opp gjennom dette forprosjektet, samtidig som det uttrykkes bekymring fra enkelte for at det f eks kan føre til en type omvendt press hvor det legges for



stor vekt på ”det kvinnelige perspektivet”. Det er viktig at kvinner selv får velge hvilken type film de vil lage, man må unngå at ”kjønnsbevisstheten” blir for overdrevet. Enkelte har også uttrykt bekymring over at

”en overfeminisering av debatten gjør at de unge kvinnene ikke vil delta [i diskusjonen og i nettverk sammen med de damene innen film som tar opp problemstillingen] Det hele blir for politisk og de unge finner seg ikke til rette med det.”

Andre igjen er opptatt av bransjens ulike holdninger til likestilling og feminisme. Begrepene ”likhetsfeminister” og ”forskjellsfeminister” ble introdusert av en av informantene, som har lånt disse fra arbeidslivsforskeren Jorunn Solheim.

”Forskjellsfeministene” mener at kvinner og menn har helt ulike egenskaper og at disse må tas hensyn til i arbeidslivet. Blant annet mener de at kvinner er så omsorgsfulle at det blir vanskelig for dem å gi medarbeidere på filmsettet lav lønn. Dermed blir det vanskelig for dem å lage lavbudsjett filmer. De trenger derfor mer penger per film enn menn; som etter ”forskjellsfeministenes” mening ikke er særlig omsorgsfulle eller bryr seg så mye om ansattes lønnsvilkår og dermed gjerne kan lage billige produksjoner.

”Likhetsfeministene” mener at det ikke er så store genetiske eller medfødte forskjeller og at menn og kvinner i mange henseende har samme forutsetninger. Kvinner kan i like stor grad som menn forholde seg til filmbransjen som en business, en industri, en jobb, og det faktum at filmarbeid ikke gir rom for spesielt lukrative lønnsvilkår. De kan akkurat like greit som menn takle at det eksisterer lønnsavtaler alle parter må forholde seg til, uansett om de er tilfreds med lønningene eller ikke.

Gjennom intervjuene ble det klart at likestillingsoppfatningene spriker en del. Noen markante grenser som den mellom ”forskjells-” og ”likhetsfeminister” er det mulig å trekke opp. Et annet ytterpunkt representerte informanten som mente at kvinner ikke passer som regissører fordi de har problemer med det vedkommende kaller ”den kreative beslutningsprosessen”. Hos denne informanten var ikke dette med forskjeller i omsorgsevne det sentrale, men snarere det kognitive. Informanten mener at kvinner slutter seg assosiativt til svar og avgjørelser, mens menn er logiske, målrettede og beslutningsdyktige, dersom vi har forstått vedkommende riktig.

#### 1.4 Livet som filmarbeider – drømmeaktig mareritt?

Filmaktørene selv beskriver bransjen som svært krevende, uavhengig av om de er kvinner eller menn, produsenter, regissører, driver med klipp eller foto. Det er viktig ”å være på hugget”, være tilgjengelig – helst døgnet rundt – samt at en utpreget evne til å fokusere på oppgavene er en forutsetning for å lykkes. Det er svært vanlig å komme med uttalelsen: ”jeg bare må lage film”. Dette dekker over til dels graverende arbeidsforhold i perioder og virker tilslørende på en del av de mekanismene som ligger i den måten bransjen er organisert på. Når vi stilte spørsmål ved hvorfor det er så viktig å lage film, hva som er motivasjonen, fikk vi ulike typer svar, men sitatet under illustrerer fellestrekk ved flere av beskrivelsene:

”Det morsomste er samarbeidet med andre, det å få input fra andre og jobbe i team. Priser og utmerkelser er ’icing on the cake’. Det er et element av virkelighetsflukt i å lage film. Landet er bygget, liksom. Det handler om å gjøre noe som ikke har vært gjort før. Noe som er meningsfylt. Kan nesten forandre verden. Film har stor påvirkningskraft for min generasjon. Du får mulighet til å finne ut av noe, får konsentrere deg, gå i dybden, finne ut av livet og menneskene.” (Ung kvinnelig regissør)

Svært mange av informantene mente også at drivkraften lå i å få muligheten til å fortelle en historie.

Selv om presset er størst under selve filmproduksjonen, er det også krevende mellom prosjekter. Innspilling av en spillefilm tar som regel mellom 7 og 9 uker; tar man hele prosjektprosessen med i betraktningen, så tar det kanskje 2-3 år fra ideen begynner å ta form til en ferdig film foreligger.

Ferdigstillelse av et filmprosjekt føles ofte som en type utladning, flere kvinner sammenligner filmproduksjonen med en graviditet og påfølgende fødsel. I og med at sykdom er uaktuelt så lenge filmen er under produksjon, er det mange som får større eller mindre ”sammenbrudd” når det hele er over. Mange informanter beskriver en livssituasjon preget av ”av og på”-knapp. Du er *på* så lenge du holder på å utarbeide et prosjekt, og *av* i det øyeblikket du har fått avslag eller er ferdig med produksjonen. Mange føler seg ”tom”, ”alene” og totalt utmattet når ”lysene slukkes og telefonen blir stille”, som en av regissørene beskrev det. Blant de erfarne informantene i bransjen ble det fortalt om egne og andres erfaringer med å leve med den konstante usikkerheten knyttet både til økonomi og i det hele tatt muligheten for å få lage film igjen. Flere beskriver hvordan dette ”tærer på” i lengden, og hvordan man lengter etter å få lov til å arbeide med å lage film, hvor hardt det er å leve uten den anerkjennelsen som ligger i gode kritikker og et vennligsinnet rampelys.

## 1.5 Metoder og undersøkelsesopplegg

Undersøkelsen har, ut fra rammebetingelsene, hatt et begrenset omfang og er å betrakte som et forprosjekt. Dette innebærer at arbeidet fra AFIs side har vært kartleggende og ikke utviklingsorientert. Vi ønsker også å presisere at det ikke er en representativ undersøkelse. Våre data sier med andre ord lite om utbredelsen av de forhold som trekkes frem, men de gir likevel et godt bilde av de virkelighetsoppfatninger våre informanter samlet og hver for seg har gitt uttrykk for med henblikk på hva som hemmer og fremmer kvinners muligheter for å ”komme opp og frem” innen film.

Undersøkelsen er basert på to typer datatilgang, informantintervjuer og fokusgrupper.

### Informantintervjuer

Informantene ble valgt med utgangspunkt i en liste utarbeidet av våre oppdragsgivere. På grunn av bortfall av enkelte av informantene på denne listen ble det i neste omgang brukt en type ”snøball-tilnærming”, noe som innebærer at informantene selv ble bedt om å nominere

nye navn til listen. Vi intervjuet totalt 20 utvalgte nøkkelpersoner i bransjen i løpet av våren 2004. Informantene var valgt ut på en slik måte at de samlet sett utgjorde en variert gruppe personer både med henblikk på yrkeskategori (foto, regi, produsent, klipp, filmkonsulent, manus), aldersgrupper, kjønn og hvor i karrieren den enkelte befant seg. Noen hadde lang erfaring innen bransjen mens andre kom i kategorien nybegynner, litt erfaren eller toppposisjon. Enkelte drev egne selskaper.

Intervjuene hadde en varighet på mellom en og tre timer, og ble ikke tatt opp på bånd. Sitatene som anvendes i denne rapporten er derfor mer omtrentlige enn hva som ville vært tilfelle om intervjuene var tatt opp på bånd og transkribert.

Intervjuene tok sikte på å belyse forhold knyttet til eget arbeid og syn på bransjen, tematisk inndelt slik: egen karriere, karrieremål, karrieremuligheter og –valg, situasjonen knyttet til arbeid og familie/fritid, hvem inviterer hvem inn i filmproduksjonen, synspunkter på kjønnsforskjeller og bransjekultur, kritiske faser i en filmkarriere, myter og realiteter.

Alle intervjuer er gjennomført med utgangspunkt i det som karakteriseres som ”generell intervjuguide-tilnærming” (Patton 1990). Dette innebærer at intervjuguiden fungerte som en sjekkliste for de tema som skulle belyses<sup>5</sup>. En slik fleksibel tilnærming gir gode muligheter til å følge opp informantenes syn på, og forståelse av, sin egen arbeidssituasjon og hvordan bransjen fungerer, og den har gitt oss situasjonsbeskrivelser det ellers ville være vanskelig å få fatt i.

## Fokusgrupper

I etterkant av intervjurunden ble det foretatt to fokusgruppeintervjuer med studenter fra årets avgangsklasser ved Filmskolen på Lillehammer. Gruppene var satt sammen på en slik måte at man fikk spredning både med hensyn til kjønn og linjetilhørighet. Fokusgruppene hadde en varighet på om lag to timer. Til sammen deltok ti personer i fokusgruppene.

Hensikten med fokusgruppene var gjennom samtaler og diskusjon å utdype og klargjøre noen av de temaer og problemstillinger som var fremkommet gjennom intervjuene med nøkkelinformanter i bransjen.

Tematisk hovedfokus for fokusgruppene var forventninger til egne muligheter for innpass i bransjen, undervisningssituasjonen på skolen og synet på kvinners og menns muligheter i bransjen.

---

<sup>5</sup> Intervjuguide finnes som vedlegg i rapporten.



# 2

## BRANSJEKULTUR

Ut fra et relativt begrenset datagrunnlag og helt uten kunnskap fra deltakende observasjon, kan vi ikke beskrive og/eller analysere filmens bransjekultur. Vi drister oss likevel til å benytte det kulturelle/bedriftskulturelle perspektiv på bransjen.

I ”The interpretation of culture” skriver Geertz at ”culture is the fabric of meaning in terms of which human beings interpret their experience and guide their action”. Kultur er en gruppes delte meninger og delte ideer. Det er et system individet identifiserer seg med, og et tolkningsfilter hvor man må kjenne kodene for å forstå meningen med det som sies og gjøres. Det er også et atferdsstyrende system som mennesket korrigerer sine handlinger i forhold til. Kultur er sentralt for utviklingen av identitet, den enkeltes opplevelse av seg selv og sitt forhold til andre. Kultur er et dynamisk begrep, og kulturer er kontinuerlig i endring.

Dette antropologiske perspektivet har Edgar Schein benyttet i sin forståelse av bedriftskultur. Schein hevder at bedriftskultur er en grunnleggende antagelse som medlemmer i en organisasjon deler. Disse grunnleggende antakelsene opererer ubevisst, som tatt-for-gitt-forestillinger. De grunnleggende antakelser omhandler organisasjonsmedlemmenes syn på seg selv og på sine omgivelser. Dette er lærte antakelser, man må lære tolkningsmønstrene, man må sosialiseres inn i en gitt måte å forstå og kategorisere verden på. Over tid blir disse forestillingene tatt for gitt, man glemmer at det er en sosial konstruksjon.

I følge Schein har slike lærte antakelser minst to funksjoner: De skal for det første fungere som ledd i en overlevelsesstrategi i forhold til eksterne omgivelser. De sier noe om vår særegne kompetanse, om ”vi” kontra ”de andre”. For det andre fungerer antakelser som mekanisme for å skape og vedlikeholde intern integrasjon. De felles antakelsene er limet mellom individene.

Ut fra dette kan man si at kultur også representerer det å eie noe i fellesskap som er større enn deg selv, og som du er en del av. I følge Schein brukes bedriftskulturbegrepet kun når man kan snakke om en avgrensbar gruppe som har en felles historie og som har eksistert over tid. Kultur blir deres felles erfaring (Schein 1985). Bransjer eller yrkesgrupper kan knapt kalles en signifikant gruppe med en signifikant historie, til det er for mange trekk for varierte. Bedriftskulturelle vinklinger har likevel med hell vært benyttet i analyser av både sykepleieryrket og i bransjer som sosialsektoren. Dette fordi enhetene eier noe sammen som skaper identitet, og fordi man deler grunnleggende verdier. Det er alltid interessant å forsøke å forstå hvilke mekanismer som er operative som lim i en vi-forståelse. Vi vil her nevne noen som vi antar er relevante for filmbransjens kultur:

## Myter

Myter er oppfattede sannheter som ikke har sitt grunnlag i dokumentert kunnskap. Myters innhold forklarer og reproducerer den organisatoriske/gruppemessige kultur. Myter vedlikeholder kulturen, og er av en sterk styrende karakter. Myter dirigerer atferd.

## Kategoriseringer og symboltolkninger

Dette er kulturens forståelsesmekanisme når man skal systematisere verden. En handling gjør noe konkret og sier noe abstrakt. Vi tolker handlinger og vi kategoriserer. Vi iakttar en klesstil og putter bæreren av klærne i bås. Vi hører et utsagn og vi tolker avsenderens verdier. Vi ser et kjønn og tillegger kvinnen/mannen egenskaper. Alle symboltolkninger og kategoriseringer er sosiale konstruksjoner. Makt i denne sammenheng er å være sterk kulturbærer, å ha så stor innflytelse at vedkommendes tolkninger blir autoritative, er vanskelige å argumentere mot.

## Stereotypiseringer

I lukkede miljø, med sterke kulturbærende krefter, utvikles lett stereotypiseringer. I følge antropolog Tord Larsen er vi i den norske kultur gode på "kjede-assosiasjoner" (Larsen 1984). Vi ser et symbol, f.eks. et tydelig kvinnesakssymbol. I visse miljø vil ikke dette tolkes som et uttrykk for et likestillingsengasjement, men mer som at bæreren er f.eks. rødstrømpe eller mannshater. Dersom man blir møtt med slike stereotypiseringer om en selv eller det man står for, blir mulighetene til dialog svært dårlig. Når min tolkning av meg selv, min selv-presentasjon av mitt selvbilde, ikke aksepteres, kommer "den andres" tolkning av meg mellom oss. Sammenbruddet i gjensidighet er smertefullt.

## Mestringsbegrepet

Kravet til hva som skal mestres ved en arbeidsoppgave, er både rent faglige og kulturelt betinget. Forventninger om hva som skal være tilstede for å oppnå suksess er svært ofte bransjekulturelle antakelser. Har man snevre suksess-kriterier, er valget av aktuelle aktører snevert. I en del bransjer har vi observert ren kloning som utviklingsstrategi. I et klonet miljø velger man bort de som representerer ulike verdier, synspunkter, atferd og preferanser enn de man har selv. Samtidig er man sterkt konsolidert på felles oppfattelser og marginaliserer eller støter ut alternative synspunkter. I slike miljø høres ofte at man må teste ut folk for å se om de "passer inn". Slike miljø kan raskt stivne og få et fundamentalistisk preg. For å bli medlem i en slik kultur må man

- lære seg hva som er lønnsom atferd i dette miljøet,
- lære seg hva som straffer seg i dette miljøet,
- lære seg til å ligge lavt inntil man har vært gjennom sosialiseringprosessen og lært koden, blitt som de andre i miljøet.

Trolig ligger forståelsen av filmbransjens ”inne/ute”-begrep i dette feltet. I denne sammenheng blir mestringsbegrepet en interessant vinkling fordi man reagerer høyst forskjellig på kravene til mestring; blant annet ut fra hvilke motbakker man møter og hvilke ressurser man antas å ha. Blir oppoverbakkene for uoversiktlig kan det resultere i et reaktivt handlingsmønster som inneholder angst, bitterhet og håpløshet. Man vil ofte forsøke å overleve ved defensive mekanismer som å unngå slike situasjoner, distansere seg, kun lytte til de som støtter en, gi opp. Opplevs oppmuntring og tillit, kan oppoverbakkene overvinnes, man kan få et proaktivt handlingsmønster, utvikle mulighetsforståelser og konstruktivt bruke det handlingsrommet som finnes. Alt for ofte erfarer vi at mestring er en ensom ting, fordi vi ikke arbeider i et miljø med gode nok buffere mot det å utvikle et reaktivt handlingsmønster. De viktigste bufferne antas å være

- følelsesmessig støtte, bli vist interesse, omsorg og oppmerksomhet,
- få vurderingsstøtte som klargjøring og hjelp til å systematisere problemer og utfordringer,
- få informasjonsstøtte,
- få praktisk støtte i hverdagen og i krisesituasjoner (få tid, få råd, få opplæring).

Mangler man slike kvaliteter i sitt arbeidsmiljø, i sin bransje, blir mestring en ensom og ofte angstfylt opplevelse. Man holder kortene tett til brystet, er redd for å vise mangel på mestring, er redd for å gjøre feil, er redd for å vise seg frem. I slike arbeidssituasjoner er det nær sagt umulig å fungere kreativt og å være dristig.

### Kommentarer

Fordi vi ikke vet nok om bransjekulturen i norsk film, vil vi ikke her og nå trekke inn vårt datamateriale for å drøfte om noen av disse analysemetodene er relevante for filmbransjen. Vinklingene er imidlertid ikke valgt tilfeldig ut. Vi har i vårt datamateriale mange eksempler på uheldige utslag av mytedannelser og myters styrende kraft, om kategoriseringer, symboltolkninger og stereotypiseringer som rammer kvinner, og data som viser at kvinners mestringsituasjon er vanskeligere enn mennenes. Selv om disse antakelsene delvis er av hypotetisk art, er vi overbeviste om at den ikke-formelle normgivende filmbransjekulturen inneholder større barrierer for kvinner enn for menn. I og med at dette representerer holdninger, stereotypiseringer og myter er det et vanskelig prosjekt å arbeide med fordi disse fenomenene opererer på et ubevisst plan i det daglige: ”Det bare er sånn”. Vi tror ikke at menn i filmbransjen bevisst marginaliserer kvinner, men vi tror de er medlemmer av en gammelmodig kultur sett i et likestillingsperspektiv. Med gammelmodig menes her lite analytisk og reflektert i forhold til likestillingsresultatet av praksis. En av våre informanter hevdet at filmbransjen er antiintellektuell, at intellektuelle analytiske perspektiver i en diskusjon ofte omskrives som mas eller som irrelevant, at kun handlingsorienterte perspektiver er salgbare. Om innholdet i dette informantutsagnet deles av flere i bransjen er usikkert. Likevel er det skillet som påpekes mellom ”teoretikere” og ”praktikere” et skille

som utgjør viktige utfordringer innen mange fagfelt, og som ofte kan skape splid/konkurranse. Alternativt kan slike skiller gi spennende samarbeid mellom ulike fagtradisjoner.

## 2.2 Virkelighetsoppfatninger

Ut fra vårt begrensede datamateriale, og her inkluderer vi også synspunkt som vi har samlet fra medlemmene i prosjektets styringsgruppe, er vår erfaring entydig: Innen filmbransjen opererer høyst forskjellige virkelighetsoppfatninger, til dels er også disse virkelighetsoppfatninger motstridende. Vi vil under vise noen eksempler på dette.

### Kvinner med barn

Virkelighetsoppfatning I: Det er ikke mulig å kombinere morsrollen og aktivt/kreativt spillefilmarbeid.

Virkelighetsoppfatning II: Det er kvinners mulighet til å organisere familie/nettverk som er avgjørende for om morsrollen kan kombineres med filmarbeid.

Virkelighetsoppfatning III: Regissørrollen egner seg svært godt i kombinasjon med barn, man har mye tilgjengelig tid mellom filmproduksjoner.

### Arbeidsmetoder og samarbeidsvilje

Virkelighetsoppfatning I: Kvinner er perfeksjonister, redde for å levere fra seg noe som ikke er fullkomment og er lite villige til å gå med på kompromissløsninger. Vanskelig å forhandle med. Menns prosjekter blir valgt fordi menn er mer kompromissvillige med hensyn til å holde seg innen budsjettmessige rammer enn kvinner og ergo lettere å forhandle med.

Virkelighetsoppfatning II: Kvinner blir ofte ikke invitert inn i samarbeid og får derfor ikke vist hva de duger til, ei heller opparbeidet seg nødvendig erfaring.

### Ressurstildeling

Virkelighetsoppfatning I: Tildeling av økonomisk støtte er basert på antatt salgbarhet og på ”trender” internasjonalt. Et slikt grunnlag for tildeling favoriserer menn fordi den internasjonale filmindustri er preget av menn.

Virkelighetsoppfatning II: Tildeling av økonomisk støtte er basert på vurdering av prosjektenes faglige kvalitet. Gode prosjekt fra kvinner er alltid velkommen.

### Lederegenskaper

Virkelighetsoppfatning I: Kvinner mangler generelt de lederegenskaper som skal til for å mestre gjennomføringen av et filmprosjekt. De er ofte for relasjonsorienterte, har problemer med å ta upopulære avgjørelser.

Virkelighetsoppfatning II: Kvinner slipper ikke til f eks som produsenter. Kvinners lederegenskaper er ikke dårligere innen den skapende del av filmbransjen enn innen andre samfunnssektorer (og innen det organisatoriske filmarbeidet).



Virkelighetsoppfatning III: Kvinner som har dokumentert lederegenskaper ved egen produksjon omtales og oppfattes som ”kvinnelige menn”.

### Kommentarer

Virkelighetsoppfatninger i filmbransjen ser ut til å leve egne liv, hos enkeltpersoner eller i grupper som bekrefter hverandre. Virkelighetsoppfatninger er styrende for de muligheter og de begrensninger den enkelte ser. Når vi i annet forsknings- og utviklingsarbeid gjennomført av AFI, innen en organisasjon eller i en bedrift, møter slike forskjellige virkelighetsoppfatninger søker vi alltid å skape arenaer hvor de forskjellige virkelighetsoppfatninger møter, blir konfrontert med og kan drøfte med hverandre. Avhengig av kontekst og innhold vil produktet av slike samlinger kunne være som følger:

- Ny, felles virkelighetsforståelse (f eks av bedriftens økonomiske rammer).
- Enighet om hva man er uenige om, og derved forstå og akseptere mangfold av verdier og forståelser, og i beste fall skape spilleregler som gjør mangfoldet fruktbart.
- Bli tydelige på hva som er akseptabel standard ”her hos oss”, og at produkt under standard ikke premieres/aksepteres.

I filmbransjen, som ikke utgjør en organisatorisk enhet, er det ingen slike arenaer hvor ulike virkeligheter møtes på et bransjeplan for konstruktive møter. Presseoppslag og personlige konfrontasjoner ser ut til å styrke motsetningene mer enn å konsolidere og skape forståelse.

Vi har møtt informanter som mener at andres virkelighetsoppfatninger er ”fantasier”, at de er vikarierende forklaringer på reelle hindringer/begrensninger. Vårt materiale må forstås på bakgrunn av at vi i vår knappe intervjurunde har møtt høyst forskjellige virkelighetsoppfatninger.

Vi tror at en god bransjekulturanalyse er en nyttig vei å gå videre, fordi vi antar at når ubevisste holdnings- og atferdsmønstre kommer i fokus, vil man ha muligheter for dialog, refleksjon og endring. Vi håper at leserne av denne rapporten vil reflektere over om kapitlene inneholder data som kan kobles til slike bransjekulturelle perspektiv.



# 3

## ØKONOMISKE BETRAKTNINGER

Det å lage film er alltid en balansegang mellom den kunstneriske utfordringen, den praktiske gjennomføringen og økonomi.

I denne delen av rapporten skal vi se nærmere på konsekvenser av de økonomiske rammebetingelsene bransjen står overfor, slik bransjerepresentanter ser på disse selv.

Mange av våre informanter kommenterer at det i dag ligger en forventning både fra politisk hold og derved også fra Filmfondet sin side om at man skal få ”mer film for pengene”. Dette innebærer at en kombinasjon av offentlige og private midler i filmproduksjon etterstrebes.

Dette har fått konsekvenser på flere ulike måter, både i forhold til hvilke filmer som lages, hvem som lager disse, hvilke yrkesgrupper som blir overflødiggjort og hvilken fokus hver film kan ha på de ”kunstneriske kvalitetene”.

### 3.1 ”Kvinner bør sette seg bedre inn i det forretningsmessige ved filmproduksjon”

Flere av informantene påpeker at menn i større grad enn kvinner har innsikt i økonomiske og forretningsmessige sider ved filmproduksjonen, noe som antas å gi dem store fortrinn og bedre oversikt og forståelse for hvordan bransjen fungerer.

De vi har intervjuet påpeker at kvinner hadde tjent på å sette seg mer inn i det forretningsmessige, de taper på å begrense seg til de kunstneriske sidene ved filmskaping. Selv om det er en produsent inne i bildet som skal ha det økonomiske overblikket vinner man mye på å ha egne kunnskaper. Ofte vil kunstneriske valg ha økonomiske konsekvenser. Dersom en selv vet hva ulike typer vinkler innebærer i kroner og øre, vil en lettere kunne vurdere dette opp mot effekten og viktigheten av kostbare versus mindre kostbare løsninger.

Økning av kvinners kompetanse med hensyn til å drive eget firma nevnes også som et viktig virkemiddel i likestillingsarbeidet.

### 3.2 ”Når stort sett menn får filmpenger - er det udemokratisk”

Mange er opptatt av at tildelingen av penger favoriserer mennene, slik ordningen fungerer i dag. Enkelte går inn for kvotering av midler til kvinnelige filmskapere. De begrunner dette med at det allerede eksisterer en form for uutalt eller indirekte kvotering der menn forfordeles/kommer heldigst ut i og med at det meste av midlene i dag tilfaller mannlige regissører (fordi de altså i større grad enn kvinner søker om å få lage en bestemt type ”publikumsvinnere”). ”Kapitalismen favoriserer menn”, påpeker flere.

Når kun et fåtall kvinnelige filmskapere kommer til orde kan dette sies å være udemokratisk, påpeker informantene. I mediebransjen ser vi en parallell til denne debatten i diskusjonen om pressestøtten. Redaktører advarer i dag mot å fjerne pressestøtten da denne er vesentlig for å

ivareta mediernes rolle som en fjerde statsmakt. De påpeker at dersom aviser og etermedier kun skal basere seg på annonsemarkedet og reklamepenger, er det fare for at de blir servile og ettergivende og ikke tør stå opp for sine standpunkter av frykt for å tape annonsører.

I filmbransjen peker flere på at kvinners historier ikke blir formidlet, og at temaer som kvinner ønsker å ta opp, blir neglisjert når kvinnelige filmskapere ikke tildeles midler i like stor grad som menn.

Flere av informantene mener at en målsetning om ”mangfold” også bør få som konsekvens at de ”smalere” filmene som ikke nødvendigvis trekker et fullt så stort publikum, i større grad tildeles filmmidler. Det presiseres at dette ikke utelukkende er en kjønnsespesifikk problemstilling. Det vil i seg selv være verdifullt at filmene forteller historier om mennesker som ikke alle andre filmer forteller; historier som kanskje ikke ville blitt fortalt om ikke nettopp disse filmene ble til.

# 4

## ROLLER OG KJØNN

De to viktige krafttrianglerne i norsk film oppgis å være (1) aktørtriangelet – produsent, regissør, manusforfatter, og (2) produksjonstriangelet - den kunstneriske utfordringen, den praktiske gjennomføringen og økonomi.

De fleste av våre informanter har i de omfattende intervjuene vært opptatt av ulike sider ved de ulike rollene i filmbransjen, enten man er regissør, klipper, produsent, fotograf eller filmkonsulent. Mange av disse refleksjonene er nærmest for anekdoter å regne, men samlet sett er de virkelighetsbeskrivelser. Det gis beskrivelser av roller, kjønn og sider ved filmproduksjon vi finner det viktig og riktig å videreformidle. I det følgende vil vi derfor skissere *noen* sider ved de ovennevnte rollene slik informantene har beskrevet dem selv. Andre sider og elementer ved disse rollene er tatt opp i andre deler av denne rapporten. Med mindre det er spesielt nevnt har vi ikke dekning for å si at det dreier seg om kjønns spesifikke variable.

### 4.1 Regissørrollen

De fleste informanter beskrev regissørrollen som et fritt yrke. Dette innebærer en fleksibel arbeidssituasjon og meget fleksibel arbeidstid. De som hadde barn opplevde dette som et ubetinget gode; mange hadde opplevd å kunne slippe stress om morgenen for eksempel før levering i barnehage eller på skole. Flere påpekte dessuten betydningen av å ha et godt uformelt nettverk rundt seg som kunne hjelpe til, sitte barnevakt. Særlig poengterte de betydningen av at partneren og venner i det uformelle er innforstått med de spesielle kravene yrket stiller. Mange har en partner og omgangskrets som også er involvert i filmbransjen, dessuten omgås de gjerne kunstnere og andre de omtaler som å inneha ”liberale yrker”<sup>6</sup> (selvstendig næringsdrivende).

Forskningsmessig vet vi at ”frihet” er et janusansikt hvor forutsigbarhet, stabilitet og faste rutiner ikke kan oppnås. Tradisjonelt har norske familier vært tilpasset fleksibilitet i mansrollen og ikke i kvinnerollen. Kvinners mulighet til å inneha såkalt fleksible yrker krever betydelig organisering av omsorgsarbeidet og kan derfor i mange tilfelle fungere som hindring for kvinner i slike yrker.

#### ”Engangsregissør-syndromet”

Finansørene og filmkonsulentene er tilsynelatende mest opptatt av å finne det totalt ukjente talentet – alle vil være den som oppdager og er med på å bringe frem den nye store norske regissøren, hevder informantene. Dette innebærer at mange store talenter på sett og vis er brukt opp når de har fått gjort sitt første filmprosjekt, man kan ikke oppdages to ganger... Det

---

<sup>6</sup> Betegnelsen ”liberalt yrke” er en skattemessig kategori.

ligger en gambling i å alltid ville oppdage og lansere nye talenter. Premien ved suksess oppfattes som svært stor. Da tilskriver man seg ansvar. Blir det fiasko har man alltid en mulighet til ansvarsfraskrivelse: regissøren blir ”hengende på tork på egenhånd”. Enkelte informanter hevdet at jakten på det nye kontra bruk av kompetanse og erfaring virker provinsiell.

Det er selvfølgelig også mulig at et nyoppdaget talent, som har suksess, viser seg å være en person som bare hadde én historie å fortelle.

## 4.2 Produsentrollen

Den økonomiske organiseringen i filmbransjen har medført at produsentene har fått en viktigere rolle og mer makt og innflytelse i filmproduksjonen enn det de hadde tidligere, blant annet pga. produsentstøtten<sup>7</sup>. I følge kvinnelige informanter er produsentrollen den som vanskeligst lar seg kombinere med omsorg for barn. Mange av produsentene med eget selskap er ”middelaldrende menn”. Kvinner er ikke flinke nok til å ta steget mot selvstendig produksjonsselskap, blir det hevdet fra flere av yrkesgruppene; dette gjenspeiles også i resten av samfunnet, det er flere mannlige enn kvinnelige entreprenører. I sine analyser av hvorfor kvinner i mindre grad enn menn produserer film, er mange av informantene opptatt av den skjeve kjønnsfordelingen mellom antall kvinner og menn i produsentfunksjoner. Enkelte hevder at man med flere kvinner i produsentrollen lettere vil kunne oppnå at også flere kvinner får gjennomslag og støtte til sine prosjekter. Ved analyser av vårt datamateriale samlet sett er det imidlertid lite som tyder på at jevn kjønnsrepresentasjon i produsentleddet *alene* vil besørge en slik utvikling<sup>8</sup>.

Flere informanter har pekt på at den arbeidsmengde og kompleksitet som følger med arbeid som produsent (og regissør) gjør at mange kvinner velger seg vekk fra denne type arbeid og ansvar: at både kvinner og menn oppfatter det som problematisk å kombinere rollen med ønsket om å delta i andre enn rent filmrelaterte aktiviteter. Det er mulig at det foreligger aldersmessige variasjoner i dette bildet, uten at vi har kunnet bekrefte eller avkrefte dette i forprosjektet. Da vi ba en av de unge produsentene om å beskrive sine egne arbeidsoppgaver, gav vedkommende følgende beskrivelse:

”Det handler om å jobbe med alt fra idéklekking til ferdigstillelse av et prosjekt enten sammen med regissør eller bare sammen med manusforfatter. Som produsent skal du skape rom for kreativt spill. Du må være psykolog – prøve å forstå

---

<sup>7</sup> Norsk filmfond tildeler direkte produsentstøtte i form av tilskudd/rentefrie lån til produksjonsselskaper over en periode på inntil fire år. Utdrag fra *Forskrift for tilskuddsordningens § 1-1*. Formål Tilskuddsordningene har som formål å fremme audiovisuelle produksjoner som kulturuttrykk og skal bidra til å oppfylle målene på det audiovisuelle området: Hovedmål: Sikre et godt og mangfoldig norsk audiovisuelt tilbud. Resultatmål: oppnå bred publikumsopplutning om norske audiovisuelle produksjoner ivareta idé-, talent- og kompetanseutvikling, sikre barn og unge tilgang til audiovisuelle produksjoner, sikre et profesjonelt og sterkt produksjonsmiljø og kostnadseffektive produksjoner. For utdyping av denne ordningen se: <http://www.filmfondet.no/stotteordninger/produsentstotte.html>

<sup>8</sup> Vi viser til det som er skrevet om rekruttering til ulike funksjoner og roller ellers i denne rapporten. Her kommer det frem at både kvinner og menn ser ut til å velge menn.

hvordan folk jobber. Få folk til å tro på seg selv, samtidig som du må bedrive 'utenriksvirksomhet' –bygge tillit eksternt. Sammen med regissøren diskuterer man bemanning, vi godtar som regel alltid det regissøren ønsker akkurat på det området. (...) jeg tror jeg ser på rollen min litt annerledes enn en del andre produsenter, mange av de som er eldre er lite ute på settet under innspilling. De er mer opptatt av økonomi og budsjett og inntar rollen som kontrollør. (...) du er aldri bedre enn ditt siste prosjekt og det er den økonomiske suksessen du måles på. (...) man blir ikke gammel i denne bransjen, men det er ikke noe vi snakker så mye om, det blir det bare enda mer stress av. Man må ikke la angsten ta overhånd. Som produsent skal du jo bygge trygghet og tøyse angsten for folk.”

Sitatet viser at rollen som produsent kan oppfattes som temmelig omfattende. Man fyller varierte funksjoner innenfor alt fra økonomi, ledelse, logistikk, psykologi og det fokuseres på det tillitskapende elementet samt rollens mer eller mindre terapeutiske funksjon. Videre er det interessant å merke seg at denne informanten innfører et noe uventet aldersskille mellom seg selv og de eldre produsentene ved å utøve mer av arbeidet på settet enn det som oppfattes som det vanlige. Hvorvidt dette medfører merarbeid og slik sett er en medvirkende faktor i å fremheve og øke synet på denne yrkesgruppens store arbeidsmengde kan vi ikke ta stilling til her. Dersom denne fremstillingen av arbeidets art er fyllestgjørende, og symptomatisk for bransjens syn, kan den imidlertid presumptivt virke avskrekkende for kvinner som fatter interesse for å tre inn i rollen som produsent, men som samtidig ønsker å ta høyde for andre sider ved tilværelsen.

### 4.3 Filmkonsulentrollen

Filmkonsulentrollen er ”en snodig rolle”, blir det sagt. Den er spennende og utfordrende men samtidig slitsom – de må jo si mye mer nei enn ja”. Filmkonsulenten oppleves som en person med makt. I vårt materiale finnes synspunkter som vi ikke har kunnet validere. Det finnes forestillinger blant informantene om filmkonsulentsystemet som ikke ser ut til å forstå eksisterende struktur og prosedyrer.

Det formelle systemet innebærer at filmkonsulentene *skal* arbeide alene. De skal ikke samarbeide. Søkere er i utgangspunktet oppfordret til å få ny vurdering hos en annen konsulent etter eventuelt avslag. Dette innebærer at en som søker finansiering til sitt filmprosjekt har muligheten til å få flere uavhengige vurderinger dersom vedkommende har støtte fra en produsent gjennom flere utprøvinger. Blant enkelte av våre informanter ser det ut til å herske noe forvirring knyttet til det selvsagte i denne muligheten, når det blant annet hevdes å være bortimot vanntette skott mellom de ulike filmkonsulentene. De samarbeider i liten grad og det påstås derfor at om en bare er ”frekk nok”, er det fullt mulig å få prøvd sitt prosjekt igjen hos en annen konsulent dersom en får avslag i første omgang.

Det hersker også en forståelse av at skjønnsbasert prosjektutvelgelse ubevisst fungerer som kvotering av menn. Ett av problemene med den ordningen som eksisterer i dag, blir det hevdet av enkelte av våre informanter, er at det ikke finnes noen tilgjengelig liste over utvalgsriterier. ”Film er en subjektiv ting, det er avhengig av smak.” Dette gjør

filmkonsulentens arbeid spesielt kritisk, og når menns prosjekter i større grad enn kvinnenes produseres, hevder enkelte at dette henger sammen med det skjønnbaserte arbeidet filmkonsulentene gjør. Igjen finnes det motstridende oppfatninger. Det hevdes at det finnes et kvalitetsbegrep, og at det er kvalitet som er utslagsgivende for tildeling av midler. Flere av informantene peker derfor på at mangelfull bruk av kvinnelige ressurser i større grad kommer av at færre kvinner enn menn søker om støtte til sine prosjekter.

I tillegg til ovennevnte er det interessant å merke seg at informantene ikke synes å være opptatt av filmkonsulentens kjønn. Dette kan skyldes en noenlunde jevn fordeling av kvinner og menn i disse rollene. Vi viser til oversikt i vedlegg.

#### 4.4 Fotografrollen

Det finnes knapt kvinnelige fotografer i Norge, kvinner driver med B-foto. En av B-fotografene vi snakket med beskriver en situasjon hvor mennene dominerer det interne arbeidsmarkedet og hvor kvinner kan risikere å bli møtt med til dels kvinnefiendtlige holdninger: ”Kan du ikke finne på noe annet” sa noen, mens andre lurte på om vedkommende hadde tenkt å knyte sløyfe på ledningene.

Foto er et fysisk tungt yrke – hvor både kvinner og menn blir syke. Man kan vanskelig regne med å holde på med dette gjennom hele karrieren. Fra AFIs side er det interessant å merke seg at ingen som mente noe om kvinner og tunge løft relaterte dette til arbeidsmiljølovens bestemmelser. For å illustrere at tunge løft ikke er et filmbransjespesifikt fenomen velger vi å vedlegge ”Veiledning til forskrifter om tungt og ensidig arbeid, punktet *Løfting og bæring*”<sup>9</sup>.

Det er svært vanskelig å kombinere jobb og familieliv som fotograf, blir det hevdet. Fotografene jobber mye mer sammenhengende enn f.eks. regissørene i og med at de jobber på ulike filmproduksjoner mer eller mindre fortløpende (gjelder spesielt de gode som har klart å opparbeide seg et navn). ”De gode fotografene jobber hele tiden og får mye erfaring og mye makt fordi de jobber med uerfarne regissører”.

Det finnes dog eksempel som viser at man også som kvinnelig fotograf kan kombinere yrket med et familieliv. Vi har intervjuet en kvinnelig fotograf som i bransjen anses som ”den eneste” som i dagens situasjon har ”klart det”. Hun er synlig, og av anonymitetshensyn har vi valgt å bruke hennes utsagn i de mer generelle avsnittene.

#### 4.5 Klipper-rollen

Tilgangen på klippejobber blir sagt å være relativt stor, noe som gjør det enklere å finne arbeid. Man kan klippe alle typer filmer, både kortfilm, dokumentar, novellefilm, barnefilm, spillefilm, tvfilm osv, selv om drømmen for mange av klipperne også sannsynligvis er å få klippe spillefilm.

---

<sup>9</sup> Se linken <http://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/fullv531.html>, eller selve utdraget som er vedlagt rapporten.



En av utfordringene knyttet til det å være klipper ligger i at man føler at man ”aldri blir sett”. Dette føles ikke riktig i og med at det å klippe beskrives som ”å skrive manus for tredje gang”.

Klipperne har etablert et uformelt forum som kalles for ”klippegruppa”. Her er cirka 30 medlemmer som aktivt går inn for å gi hverandre moralsk og faglig støtte. Medlemmene av denne gruppen er en blanding av folk med kort og lang fartstid ift klipp, samt at studenter også har vært invitert med på eksempelvis julebord.

Som klipper er det en fordel å være erfaren. Alder er ingen hindring for denne faggruppen, slik den blir sagt å være for andre. Skal man holde det gående som klipper, må man i tillegg til å være dyktig være god på å skaffe seg kontakt med nye regissører: ”Jeg har nesten aldri jobbet med den samme regissøren mer enn en gang”, hevder en av de erfarne klipperne. Vi har ikke grunnlag for å hevde at dette er gjengs arbeidsstrategi blant norske klippere.

#### 4.6 Avsluttende kommentarer

Samlet sett ser vi at det er *antatte* heftelser ved kvinners deltakelse i både produsent-, regissør- og fotografrollen, enten dette henger sammen med tunge løft, ukurante arbeidstider eller et generelt for stort ansvar. Mange av kvinnene i vår undersøkelse har gitt oss disse innspillene til tross for at de selv både innehar og har mestret ulike funksjoner, f eks i kombinasjon med ansvar for barn. Vi ser nærmere på denne problemstillingen i kapittel 6. *Jobb og familie* og kapittel 7. *Filmbransjens struktur: Gammelmodig eller spydspiss i det moderne, fleksible arbeidsliv?*

Den eneste av rollene som er beskrevet i dette kapitlet som ser ut til å oppfattes som kjønnsnøytral, er rollen som filmkonsulent, her har informantene hovedsakelig fokusert på filmkonsulentssystemet. Vi har vært inne på at dette kan skyldes at denne rollen har hatt en noenlunde jevn kjønnsrepresentasjon<sup>10</sup>, mens de andre rollene i stor grad har vært dominert av menn. Filmkonsulentrollen er en del av filmbransjens formelle sfære, og det er slik sett lettere å fokusere på systemvariable ift til denne rollen. Filmkonsulentrollen kan også være, som flere informanter har pekt på, en type stilling som er gunstig å være i når man har små barn, eller generelt i en periode der en har behov for mer ordnede arbeidsvilkår enn det man kan få i den mer prosjektbaserte virkeligheten som preger bransjen for øvrig.

Produsentene i norsk filmproduksjon har de senere årene fått en stadig viktigere posisjon, blant annet ved de tilskudd som gis gjennom produsentstøtten. Vi kommer senere i denne rapporten inn på produsentenes deltakelse i filmbransjens ulike sfærer, og vil vise at mange kvinner antakelig har vært for lite fokusert på relasjonsbygging overfor produsentleddet på tidlige stadier av prosjektutviklingsprosessen. Dette antas å kunne være medvirkende faktor til det filmaktører selv mener er for få søknader om økonomisk støtte fra kvinnelige regissører. Det ser ut til at produsentleddet har en type portvokter- eller nåløyefunksjon, idet den første utvelgelsen av prosjekter som videreutvikles ligger i dette leddet. Det ville derfor

---

<sup>10</sup> Se oversikt over konsulenter i vedlegg

være interessant å se nærmere på denne rollen og funksjonen i en eventuell videreføring av dette prosjektet.

Som vi tidligere har vist er tallenes tale klar: under en fjerdedel av de kinofilmer som er produsert til og med året 2003 er regissert av kvinner. Isolert sett er det altså lite som tyder på at noenlunde jevn kjønnsrepresentasjon i filmkonsulentfunksjoner alene sikrer jevn kjønnsfordeling av midler til filmproduksjon. Arbeidet som utføres i konsulentfunksjoner bør imidlertid også ses i sammenheng med det arbeid som foregår i produsentleddet, nåløyet, den tidligere fasen av en filmprosjektprosess.

Vi skal i det følgende gå nærmere inn i de strategier som brukes i bransjen både i forhold til rekruttering og vedlikehold og utvikling av egen rolle/posisjon i bransjen. Dette er idealtypiske fremstillinger, og det vil derfor for den enkelte aktør i praksis være snakk om å anvende flere av strategiene parallelt, eller suksessivt. Strategiene er også delvis overlappende.

Først vil vi imidlertid diskutere litt mer generelt hvem som inviterer hvem inn i filmbransjen, eller hvorvidt kvinner og menn har forskjellige væremåter

### 5.1 Kompromissvillige menn og usikre kvinner?

De kvinnene som har fått det til innen film beskrives gjerne i lite flatterende ord, som ”ufølsomme og uinteresserte i folk, har skylapper” eller ”de blir menn i hue”; flere mener det er lett å forstå at det blir slik når man må kjempe mot så mye uheldige holdninger i bransjen. Det er lettere å være en kvinne blant mange menn, enn å forholde seg til andre kvinner, blir det hevdet. Kvinner får jobbe mindre og blir derfor mindre erfarne. Utrygge kvinner har en tendens til å velge det de oppfatter som å være de tryggere mennene. Innen filmbransjen og i beste velgående lever forestillingen om at menn kan mer, er lettere å forholde seg til fordi de tåler kritikk bedre og at de har mindre behov for konstante tilbakemeldinger. Er du ung og uerfaren og ønsker noe trygt å lene deg mot, velger du med andre ord en mann. Har du vært i gamet en stund, uavhengig av om du er kvinne eller mann, så velger du blant de bekjentskaper som du vet ”kan dra det i land” og er dyktig innen sitt fagfelt. I tillegg til dette hevder en av våre informanter at ”du trenger sterke menn rundt deg for å bli en troverdig kvinne”.

Som produsent er det også viktig å velge regissører man vet er i stand til å kompromisse ift det kunstneriske dersom man kommer i en presset situasjon. De kompromissvillige blir sagt å være menn. I tillegg til dette sier flere av informantene at det ofte ”blir til at man velger en gutt som assistent”, ikke fordi man ønsker det, men fordi de er flinkere til å gjøre seg gjeldende. De ser ofte ikke egne begrensninger, og selger seg selv og hverandre uhemmet. Det sier seg dermed selv at når menn velger menn og kvinner velger menn, så tynnes det ut i kvinnerekkene.

Det hersker bred enighet om at nettverksbygging og relasjonsmestring er vesentlige suksessvariable for å få arbeide med film. Mennene i bransjen, hevdes det, har imidlertid en annen omgangsform enn kvinnene. ”De drikker gjerne øl sammen, og jeg vet ikke engang hvor de holder til”, sier en godt voksen kvinnelig regissør. Dette bekreftes av andre som likevel mener at det er en positiv utvikling på gang:

”Man holder kontakten med de man føler man er ’på nett’ med, som man kan ’bonde med’. Dette er en forutsetning for å kunne jobbe sammen, prosjektene varer jo tross alt i 2-3 år, og man jobber tett og mye sammen. Det er sjeldnere å

bonde slik med kvinner. Men det er en bevegelse i tiden at kvinner blir tøffere og lettere å forholde seg til sosialt.”

En av de unge kvinnene som satser friskt på regissørkarriere i bransjen, forteller at det er helt essensielt å være godt orientert. Man må vite at alt går på relasjoner og være komfortabel med dette, noe folk generelt sett ikke har høy nok bevissthet i forhold til. Det er et balanseprosjekt å finne ut av hvor grensene går – man må for all del ikke albue seg frem heller, eller trække over lik, for det vil slå tilbake på deg selv etter hvert. Andre trekker frem at alt starter med sosial kontakt, at man må beherske kunsten å bedrive ”small-talk”.

”Man må henge sammen med folk som forstår hva det dreier seg om”, hevder en av de mannlige produsentene. Andre beskriver kjønnsforskjeller i bransjen med at kvinner oftere har nettverk ut av filmbransjen, mens guttene konsentrerer oppmerksomheten om de som betyr noe i bransjen. Med en slik type strategi blir nettverket sakte, men sikkert større selv om ”man må passe seg for ikke å bli for kynisk”, noe som vil være ødeleggende i det lange løp.

### Den ønskede ”kinderegg-effekten”

”Gutta holder gjerne på med 3 prosjekter samtidig for å være sikker på å ende opp med noe” hevder en kvinnelig regissør. I tillegg til dette ser de seg selv som en del av ”den hellige treeningheten” (regissør/produsent/manusforfatter), og gjør ikke alle operasjoner selv. De er nettverksbyggere. Når det gjelder kvinner er et langt mer typisk bilde at de kun holder på med ett prosjekt hvor både manus- og regiarbeidet utføres av dem selv.

## 5.2 Assistent-strategien

I dag er fagutdanning en nødvendig, men ikke tilstrekkelig, betingelse for å komme inn i bransjen. Parallelt med og etter endt utdanning er den mest vanlige innfallsport og karrierevei innen norsk filmindustri beskrevet av informantene omtrent som følger: Du kjenner noen som kjenner noen som skaffer deg din første jobb som *assistent*, enten det gjelder teknikk, regi eller produksjon. Dersom du gjør et noenlunde godt inntrykk denne første gangen du er med i filmproduksjon, vil du bli spurt igjen om å jobbe av en av de du ble kjent med under produksjonen. Slik jobber man seg til utvidet erfaring og, etter hvert, muligheter for å lage egne prosjekter. Flere beskriver en situasjon hvor det eksisterer flytende grenseoverganger mellom de ulike faggrenene, noe som medfører at man gjennom å bruke assistent-strategien, får god oversikt over, og kjennskap til, flere sider ved en filmproduksjon. Denne strategien ser ut til å anvendes både før, under og eventuelt etter endt utdanning, og den må gjerne ses i sammenheng med de andre strategiene vi nevner. Historisk sett var nok denne strategien vanlig for ufaglærte filmarbeidere.

Det er både relativt vanlig og akseptert å jobbe gratis til å begynne med. Dette anses som ok i og med at man får den etterlengtede ”fot innenfor” og tilstrekkelig erfaring uten det helt store ansvaret. Ordningen opprettholdes ved at antallet unge mennesker som gjerne vil inn i bransjen er konstant eller økende. De som har ”fått det til” er mer eller mindre flasket opp på denne måten å organisere virksomheten på, og i en økonomisk svært anstrengt virkelighet har

de færreste noen motforestillinger mot en slik type praksis. I og med at norske filmer som regel har halvparten eller hoveddelen av finansiering gjennom offentlige midler, ser vi grunn til å be bransjen selv se nærmere på problemstillingen knyttet til gratisarbeid.

Assistent-strategien er også anvendbar mellom de store prosjektene, mellom jobber, ja selv etter at en anser seg selv for å være relativt godt etablert ved at en har vært med på flere spillefilmproduksjoner. Ved å være fleksibel og ta jobb som assistent, gjerne på kortfilmer, mens man venter på de større mulighetene, dekkes flere behov: man får en viss inntekt, man holder kontakter varme, faglighet og kunnskaper vedlike, i tillegg til at man kan benytte anledningene til å knytte kontakter med noen av de nye aktørene i bransjen. Spesielt når det gjelder klipp og foto har denne strategien kommet opp som en måte å sikre seg selv en viss kontinuitet i arbeidet. Også blant de etablerte er det tilsynelatende vanlig å akseptere moderat betaling og gjerne ubetalt overtid for denne type arbeid.

### 5.3 Kort- og novellefilmstrategien

Kortfilmer/novellefilmer som krediteres og gjøres kjent enten ved at de vinner priser eller ved at de legges merke til f eks ved Kortfilmfestivalen i Grimstad, utgjør en karrieremulighet ved at en skaffer seg en navn som gjør det lettere å få finansiert eventuelle spillefilmprosjekter i ettertid. Dette ser ut til å spesielt gjelde regissører, men kan også utgjøre jobbmuligheter for de andre yrkesgruppene innen film. Kortfilmarbeid blir sagt å bære preg av dugnadsånd: mange jobber gratis enten i form av gratis overtidsarbeid eller gratis assistanse. Dette er en mulighet til å ”få en fot innenfor”, det er en måte å få vist seg frem.

Som et eksempel på at denne strategien er hensiktsmessig har vi sakset følgende fra Aftenbladet:

’Gutten i snøen’ blir Sara Johnsens første spillefilm. Johnsen har sin utdannelse fra Lillehammer, har laget flere gode kort- og novellefilmer, (...) noe som har ført til at det i flere år har vært knyttet visse forventninger til hennes navn.<sup>11</sup>

### 5.4 ”Kaffe-koker”-strategien

Miljødeltakelse uten faglig innhold går gjerne under betegnelsen ”kaffe-kokeren”. ”Kaffekokerne” blir ofte båsatt. Istedenfor å være en måte å få foten innenfor, kan det virke mot sin hensikt, man blir stigmatisert. Det hersker uenighet om hvorvidt kaffekokerstrategien kan være nyttig eller ikke. En ung kvinnelig regissør avviste strategien totalt. Andre mente at denne strategien kombinert med assistentstrategien ville gi læring og muligheter. Det er lite som tyder på at dette er en hyppig anvendt strategi.

### 5.5 Sivilarbeider-strategien

Tidligere var det vanlig at sivilarbeidere jobbet med flere sider ved filmproduksjon, og at de, på samme måte som man har sett i andre bransjer (for eksempel innen forskning), har brukt

---

<sup>11</sup> <http://aftenbladet.no/nyheter/article.jhtml?articleID=190546>

dette som innfallsport til senere arbeids- og ansettelsesforhold. Flere av våre informanter har vært inne på at sivilarbeid gjorde mulighetene for å ”få en fot innenfor” og skaffe seg de nødvendige kontakter. I dag, blir det hevdet, er dette en svært lite anvendt strategi.<sup>12</sup>

Det ville være interessant å undersøke om sivilarbeidstjeneste har hatt kvotering av menn som konsekvens slik at tidligere sivilarbeidere i historisk perspektiv har hatt forrang fremfor kvinner.

## 5.6 Filmskole-strategien

Generelt sett ser det ut til at mange av bransjeaktørene setter sin lit til at den skjeve kjønnsfordelingen vil jevne seg ut ”nærmest av seg selv” i takt med den økende tilgangen på uteksaminerte kandidater fra filmskolen på Lillehammer. Gjennom tre års utdanning i ”ødemarken”, som en av studentene beskrev det, får man god tid til å bli kjent med hverandre både inne egen linje og på tvers av linjene. Det legges i undervisningen opp til flere studentproduksjoner som naturlig nok involverer elever fra alle de seks linjene ved skolen; klipp, manus, regi, foto, produsent og lyd. Dette gjør at flere tidligere elever ved skolen har valgt å jobbe sammen med produksjoner i etterkant.

Det er også mye som tyder på at det er mulig for studentene på Lillehammer å ”bli sett” i god tid før de er ferdig med sine studier. Flere av studentene som vi var i kontakt med, fortalte om hvordan de var blitt forespurt fra eksterne aktører i løpet av studieperioden, og at de hadde deltatt i små og store produksjoner som følge av dette, gjerne i form av sommerjobb.

Hvorvidt det er riktig, som filmaktørene selv antyder, at det nærmest vil gå automatikk i en kjønnsbalansering når man bare får nok ”nyutklekkede” filmmakere inn i bransjen, skal vi ikke ta stilling til her. Det er imidlertid på sin plass å vise til flere faktorer som peker i motsatt retning.

Studentene selv uttrykker stor bekymring for hvordan den skjeve kjønnsfordelingen blant linjeledere og faglig personell ved skolen får betydning for hvilke historier som fortelles og hvilke holdninger man møter arbeidslivet med senere. Det hevdes at man premieres for å gå inn i en mannlig diskurs. Med unntak av én person består den faglige staben kun av menn. Dette blir spesielt problematisk, slik studentene selv ser det, fordi det er vanskelig å få forståelse for å skrive manus med kvinnelige hovedroller. Studentene gir flere konkrete eksempler på at de føler det lettere å få gjennomslag for filmatisering av sine historier (studentproduksjoner) dersom de velger mannlige hovedrolleinnhavere. Det gis eksempler på tilbakemeldinger om at det blir for mye ”føleri”, at det er for lite ”action” og lignende. Skolen gir heller ikke de kvinnelige studentene gode, identifiserbare rollemodeller; det er svært få kvinnelige filmskapere som gjesteforeleser og ingen som foreleser fast.

---

<sup>12</sup> På grunn av de begrensninger som ligger i vårt oppdrag har vi ikke hatt anledning til å validere disse synspunktene ytterligere.

De kvinnelige studentene fortalte, med et lite smil, at de ved studiestart fikk utlevert kondomer som symbol på at studiet var svært krevende og ville ikke gi rom for graviditet og barn. De mannlige studentene fikk ikke samme gave.

Utover dette forteller studentene også at forestillinger om kjønn lever i beste velgående dem imellom, selv om de mener det gir størst utslag det første skoleåret. Det er ofte lettere å henvende seg til gutta når man skal ha ting unnagjort, da de strekker seg ofte litt lengre.

## 5.7 Reklamefilm-strategien

Det blir hevdet at svært få kvinner lager reklamefilm selv om dette anses både som en måte å holde kompetansen vedlike mellom spillefilmprosjekter og en måte å skaffe seg erfaring med å lage film. Det anses altså som et potensielt springbrett til spillefilmproduksjon. Både kjønn og alder sies å virke diskvalifiserende dersom en ønsker å lage reklamefilm, som uansett ikke plasseres høyt inn i statushierarkiet. En av de godt voksne regissørene hevder at ”det er opplest og vedtatt at kun unge menn under 35 år får lage reklamefilm”. Dette bekreftes delvis av andre informanter selv om de fleste er mer opptatt av at det stort sett er menn som lager reklame. På spørsmål om hvorfor det er slik, begrunner de fleste som følger: Det er reklamebyråenes kunder som ikke vil forholde seg til kvinner. De fleste kundene i reklamebransjen er selv menn blir det sagt, og for disse er det viktig å forholde seg til regissører de kan kommunisere med på en enkel og grei måte; noen som forstår det kunden etterspør, uten for mye om og men. Nå er det viktig å ha i mente at vårt datamateriale ikke kan sies å være representativt for hele bransjen, men kun reflekterer våre informanternes syn på hvordan det hele fungerer. En av de unge regissørene vi snakket med var opptatt av at både reklamefilm og musikkvideoproduksjon er en mulighet for hennes generasjon, selv om hun selv ikke kunne tenkt seg å lage reklame fordi, som hun sier: ”der er oppdragsgiverne fæle”. Denne informanten trekker også frem en annen potensielt sett positiv variabel knyttet denne type filmerfaring; man får anledning til å prøve ut det dyreste og beste utstyret. Reklamefilmbransjen har atskillig bedre økonomiske rammevilkår enn den øvrige delen av filmbransjen.

I det hele tatt er det mye som tyder på at yngre og eldre representanter for bransjen oppfatter den på ulike måter. Vi kommer tilbake til dette senere.

Det er hovedsakelig tre positive ting å si om reklamefilmproduksjon: du får erfaring med å lage film, du kan tjene store penger og du får erfaring i å takle et voldsomt tidspress. Disse faktorene støtter opp om det endelige målet: *Drømmen om spillefilmen*. De fleste av våre informanter gir uttrykk for at den store drømmen for ”alle i bransjen” er å lage sin egen spillefilm, minst en gang i livet og helst få muligheten til å lage film hele livet. Det er imidlertid svært få som får anledning til dette; mange lager kun den ene filmen. Det blir også hevdet at det finnes nok av mennesker som jobber med andre oppgaver i en filmproduksjon og som helst skulle laget film selv. Man strekker seg langt for å få lov til å holde på med film, det hevdes at mange tar arbeid de er overkvalifisert for. Dette gjøres av tre årsaker: For det første for å kunne holde på med sin store interesse, film, for det andre for å holde seg

økonomisk noenlunde ovenpå (når det dreier seg om betalt arbeid) og for det tredje for å unngå å miste kontakten med miljøet. Sistnevnte oppfattes gjerne som en dyd av nødvendighet i og med at det er/har vært såpass få spillefilmproduksjoner i Norge.

## 5.8 TV-strategien

I tillegg til de ovennevnte strategiene vil vi kort nevne en strategi som noen ganske få av informantene var inne på: tv-strategien. Denne strategien fremlegges som en mulighet til å utvikle og vedlikeholde en allerede etablert filmfaglig kompetanse. Arbeid med tv-produksjoner hevdes å ha en viktig funksjon spesielt for filmregissører, som på denne måten får muligheten til å jobbe mer sammenhengende enn det som er mulig i forhold til spillefilmproduksjon. Det gir også større økonomisk trygghet, sies det, og er derfor ikke å anse som lite attraktivt arbeid. Ingen av våre informanter har nevnt denne strategien som en rekrutteringskanal, men vi antar at også denne for enkelte kan fungere som innfallsport til filmbransjen, da gjerne kombinert med assistent-strategien. I og med at våre data i denne sammenheng er utilstrekkelige har vi valgt å ikke gå nærmere inn på tv-strategien i denne rapporten.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Et utvidet forskningsprosjekt med fokus på karriereveier og –strategier bør imidlertid se nærmere på de muligheter som ligger i denne strategien.



Blant de argumenter som ble fremhevet som delforklaringer på hvorfor så få kvinner i Norge i dag lager film, var argumentet om at kvinner i større grad enn menn ønsker seg et balansert liv, der det er mulig å kombinere jobb og familie. Det ble hevdet at i og med at denne kombinasjonen var så vanskelig å få til, så valgte kvinnene selv vekk muligheten til spesielt å regissere og produsere fordi dette innebar et totalansvar som ville ha en overgripende innvirken på deres liv. Birkelund og Petersen (I: Frønes og Kjølrsrød 2003:133) stiller også spørsmål ved om det er slik at skandinaviske kvinner (og etter hvert også menn) er spesielt opptatt av ideen om det gode liv, som innebærer en nødvendig balanse mellom arbeid og fritid/familie.

### 6.1 "Hvorfor får ikke menn i filmbransjen barn?"

"Hvorfor får ikke menn i filmbransjen barn?", var et spørsmål en av de kvinnelige avgangsstudentene på Filmskolen på Lillehammer stilte under en fokusgruppesamling. Studenten pekte på det forhold at menn i filmbransjen tilsynelatende slipper å ta hensyn til at de har forpliktelser i privatlivet. Flere andre filmaktører har vært inne på det samme når de setter søkelys på de åpenbare ulikhetene mellom kvinner og menn med hensyn til profilering av det å være forelder/ha omsorgsansvar. De langt fleste av våre informanter hevder at det er bortimot umulig å kombinere barn og film. Det er noe som rett og slett ikke lar seg gjennomføre i praksis da man ikke kan forlate settet under en filmproduksjon.

For å kunne velge å arbeide med film må kvinner i langt større grad enn menn organisere og tilrettelegge sitt privatliv slik at arbeidet i perioder har førsteprioritet i livet. Det at arbeidet har førsteprioritet er en vanlig manssrolletilpasning og en svært uvanlig kvinnersrolletilpasning i det norske samfunnet.

Også avgangsstudentene vi snakket med var levende opptatt av at kombinasjonen familie og film var vanskelig. En av jentene mente at "hvis jeg skulle få barn nå ville løpet være kjørt", samtidig som hun pekte på det paradoksale ved at to av de mannlige studentene på kullet hadde barn, uten at dette så ut til å ha noen innvirkning på deres muligheter eller planer for fremtiden. Andre mente at man "må ha en hjemmeværende mann". Blant de jentene som mente det var vanskeligst å kombinere ønsket om å jobbe med film og ha et familieliv, fikk vi denne uttalelsen: "Jeg har ikke valgt bort noe. Jeg har ikke noe ønske om å være hjemme og steke vafler".

Sett i sammenheng med de andre rammebetingelsene som arbeid i bransjen gir, ser man at problemer knyttet til å kombinere jobb og familie for mange vil være av forbigående eller periodisk kortvarig karakter. Det er de færreste som gjennom hele karrieren kan regne med å leve som regissør, noe vi også har vært inne på tidligere. Mange får kun støtte til én film –

engangsregissørsyndromet – andre får anledning til å lage noen ganske få filmer. Selv ikke de mest kjente regissørene i Norge har kunnet lage film kontinuerlig. Det er med andre ord mye som kan tyde på at det er etablert en type myte når det gjelder de umulige vilkårene for å ta seg av barn dersom du skal jobbe med film. Det vil være svært vanskelig i perioder, under filmminnspillinger, men de fleste av de kvinner som har barn og som lager film, ser ut til å klare å organisere seg bort fra problemene. De kvinnene vi har snakket med og som lever et filmliv samtidig som de har omsorg for relativt små barn, viser til den store fleksibilitet som denne type arbeid medfører i de mindre hektiske periodene. I den mest utbredte småbarnsperioden, frem til skolealder, fortelles det at en kanskje oppsøker arbeid i ulike typer administrativt arbeid, innen undervisning eller annet type forutsigbart arbeid, for å få den nødvendige oversikten og en mer stabil arbeidstid.

At kombinasjonen barn og film er umulig, er et syn befestet i en mannsdominert kultur hvor man har tradisjon for å bekrefte hverandres verdi- og veivalg. For de som ønsker å spille en aktiv rolle som omsorgsperson og familiedeltaker, kan det selvpålagte tilgjengelighetsregimet som har utviklet seg i bransjen fungere som et hinder. Vi må selvfølgelig ta høyde for at det her eksisterer forskjeller mellom yrkesgruppene.

Ovennevnte forestillinger, eller myter, har, uavhengig av styrken i sin relevans, den konsekvens at de preger både kvinners og menns holdning og innstilling til denne problematikken. For kvinnenes del har dette ført til at mange underkommuniserer det faktum at de har barn, fordi de mener det vil virke diskvalifiserende ift muligheter for nye oppdrag. For menns del er det mye som tyder på at de faktisk mener det *er* diskvalifiserende å få barn, i hvert fall for en periode. Generelt ser det ikke ut til at verken kvinner eller menn mener at det utgjør noen forskjell om menn har barn eller ei.

I den perioden en filmproduksjon er i gang, mellom 7 og 9 uker, finnes verken barn, sykdom eller annet trøbbel. Våre informanter gir innblikk i til dels grove eksempler på konsekvenser av kulturelt betingede krav til tilstedeværelse og resultatlevering. I og med at bransjen er relativt liten og oversiktlig kan vi vanskelig gjengi disse og samtidig ivareta anonymitets-hensyn.

## 6.2 Ikke akkurat et liv i sus og dus

Den økonomiske usikkerheten som følger med et filmliv oppfattes som slitsom i lengden og blir f.eks. hevdet å være ”økonomisk diskriminerende”. En person som har foreldre eller ektefeller som kan hjelpe til med å dekke faste utgifter i perioder eller belåne en leilighet, har større muligheter for å skape det nødvendige rommet for å skape nye filmprosjekter. Flere av dem vi har snakket med forteller at de sliter med angst og tunge tanker knyttet til sine egne muligheter for filmarbeid fremover. Som fersk i bransjen er det lett å trøste seg selv med at det er en midlertidig situasjon, at ting vil endre seg etter hvert, men selv blant de ferske i bransjen hører vi at forbeholdet og oversikten på mange måter er tilstedeværende i uttalelser: ”Det er ikke mulig å leve av å lage film i Norge, man må satse på et større internasjonalt marked”, eller ”må lide litt for dette selv, kanskje t.o.m. jobbe i kassen på butikken”. Ingen av

våre informanter forteller at de har vært nødt til å ta jobb utenom filmbransjen for å overleve, men mange vet om andre som har vært nødt til å søke støtte i arbeidsledighetstrygd eller annet ikke-relevant arbeid. Våre data tyder på at det er litt skam forbundet med å ikke klare seg økonomisk med film-relevant arbeid på tross av at man er klar over at dette er noe bortimot en umulig oppgave. Fremtidsbildet er heller ikke udelt positivt for stadig flere unge søker seg til bransjen, noe som på sikt skjerper konkurransen om finansiering av prosjekter ytterligere.

Det hevdes at mange av mennene i filmbransjen har forhold til kvinner hvis yrkesaktive liv greit lar seg forene med hovedbyrden av omsorgsansvar for barn. Dette gjør det langt lettere for disse å få familie enn det er for kvinnene.

Vi har også intervjuet mødre i bransjen som gir uttrykk for at en kan klare det meste bare en har gode logistiske evner og et nettverk rundt en som stiller opp. Mennene ser ikke ut til å være noen man regner med i denne forbindelse. Noen forteller også historien om hvordan denne situasjonen kan slite en ut på sikt og hvordan en kommer frem til erkjennelsen om at ting kanskje er tøffere enn de virker i umiddelbart - ”livet er skjørere enn man tror, da jeg var tjue år var jeg en fikse-type som klarte alt!”



# 7

## FILMBRANSJENS STRUKTUR: GAMMELMODIG ELLER SPYD-SPISS I DET MODERNE, FLEKSIBLE ARBEIDSLIV?

Begrepet ”det nye arbeidslivet” inneholder mange og til dels forskjellige faktorer. Fleksibilitet, omstillinger og individualisme er sentrale ord. 1990-tallet var de store organisatoriske endringers tid. Vi fikk nye organisasjonsformer og –moter, forskjøvet arbeidstid, mer relasjonelt og emosjonelt arbeid, nedbemanning og intern rokering, outsourcing, fusjoner og nye fysiske utforminger av arbeidsmiljøet. I forkant av endringer finnes ofte scenarier eller prognoser om hvordan verden vil se ut om 5-10 år. Svenske prognoser angående forholdet mellom arbeidsgiver/arbeidstaker er følgende: for å fremme fleksibilitet antas det at det blir en tredeling av arbeidsmarkedet hvor man ser 40 % fast ansatte, 40 % på kontrakter og 20 % ”dagiser”. Arbeidskontrakter anses å endre seg sterkt i fremtiden og i kjølvannet av dette, vil man trolig finne mer individuelle kontraktsforhandlinger (angående lønn og arbeidsmiljø). Et siste trekk ved det nye arbeidslivet som skal nevnes her er at mye arbeid utføres i store prosjekt. Vi ser store prosjekt bygges opp, bemannes, driftes og bygges ned. Anbud og konkurranse gjør at de rimeligste tilbyderne får oppdraget. I tidsbestemte prosjektorganisasjoner går helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på sparebluss. Erfaringer i Norge viser at vi allerede har sett sider ved det nye arbeidslivet som er svært krevende. Stadig flere hevder at de opplever krav om at mer skal gjøres på kortere tid og med høyere kvalitet, at buffere faller bort og at pausene blir kortere, nye arbeidsoppgaver kommer til samt at sykefravær som skyldes psykiske diagnoser øker mest. Innen forskning på det nye arbeidslivet oppfattes bransjer som er de første til å endre seg i forhold til markedsendringer som markørbransjer. Ut fra denne type forståelse av det nye arbeidslivet er filmbransjen svært moderne. Filmproduksjon representerer klare markørelement, hvor fleksibilitet, arbeidskontrakter, organisasjonsformer (prosjekt) og forskjøvet arbeidstid er klart i tråd med scenarier og prognoser for det nye arbeidslivet. I filmbransjen er mangelen på kontinuitet, forutsigbarhet, trygghet og langsiktige oppdragsgivere langt mer fremtredende enn i de aller fleste andre bransjer. Fravær av et systematisk og godt arbeidsmiljøperspektiv er også slående. Dette er entreprenørenes jaktmarked, her er sikkerhetsnettets din egen faglige, sosiale, kulturelle og emosjonelle kompetanse. Det er det ultimate fleksible arbeidsmarked, i tråd med fremtidsvisjoner om frihet og valg.

Det går dog an å betrakte filmbransjen med andre øyne og da få øye på mer gammelmodige trekk. Vi finner klare patron-klient relasjoner som basis for arbeid, nærmest å betrakte som en ”nesse-konge”-struktur. Våre informanter beskriver strategier for å bli sett og verdsatt hos patronene, og hvor klientene er uten noen rettigheter eller trygghet. Synlighet og tilgjengelighet for å bli utvalgt til arbeid er nødvendig. Man må være sosialt og kulturelt ”på hugget”. Mestring er ofte opplevd som en svært ensom ting. Spesielt sårbar blir man som enkeltmannsbedrift. Det å etablere seg mye mer aktivt i fellesfirma ville være en buffer mot klientensomheten. Mange har gjort det, og har gitt oss tilbakemeldinger av positiv karakter på

slike tilpasninger, men fremdeles synes firmaorganiseringer som motvekt mot utrygghet å være for dårlig utbygget i forhold patron-klient avhengigheten. Vi har data som tyder på at når en gruppe filmskapere går sammen og deler nettverk, erfaringer, økonomi og som markedsfører hverandre/sitt firma, skaper dette en motvekt mot uforutsigbarheten og kanskje mangelen på innflytelse over egen karriere.

Betegnelsen ”filmbransjen” dekker flere sfærer som for oss ser ut til å ha forskjellige spille-regler. Vi kan forsøksvis beskrive noen trekk ved disse sfærene:

Sfære 1: Her foregår arbeidet med planlegging av et filmprosjekt frem til søknad om stønad. Denne sfæren synes å være preget av det nye arbeidslivets dynamikk som beskrevet over.

Sfære 2: Denne sfæren synes å være preget av et tradisjonelt organisasjonsmønster med faste strukturer, prosedyrer og standarder, men hvor faglig skjønn også spiller en vesentlig rolle. Som ved annen offentlig tildeling av midler forventes Filmfondet å behandle alle søknader likt uavhengig av kjønn. Men dette likhetsprinsippet innebærer ikke at prosessen frem til søknad er lik for kvinner og menn. Her evalueres kun produktet, ikke hvorvidt kvinner og menn har hatt like muligheter til å komme frem med et produkt.

Sfære 3: Selve filmproduksjonen. Prosjektorganisert, intenst arbeid hvor alle involverte parter må gi arbeidet første prioritet i livet.

Ut fra våre analyser av det mønsteret, eller knippet av hindringer som kvinner opplever befinner disse seg i stor grad i sfære 1. Det er denne sfærens struktur som gjør at menn i større grad enn kvinner vinner i konkurransen om knappe ressurser. Men også sfære 2 og 3 synes å ha trekk som favoriserer menn. Produsentene innehar en svært viktig rolle. Ettersom deres aktiviteter dekker arbeid i alle tre sfærer, kan det være et spørsmål om mangel på kvinnelige produsenter er med på å vedlikeholde den skjeve kjønnsfordelingen i filmproduksjon. Når mye av kritikken fra våre informanter handler om selve tildelingen av filmmidler, er det viktig å understreke at hindringer finnes i alle disse tre sfærene.

I filmbransjen har vi fått informanthistorier som dekker følgende gammelmodige kategoriseringer: dårlige/uheldige produkt av en kvinnes arbeid bekrefter svakheter ved hele kvinnekjønn, og tilsvarende at dårlige produkt fra en mann blir i mannsverdenen tilskrevet enkeltmannen (ikke alle menn). I likestillingsperspektiv ville vi gjerne se effekten av flere to-kjønnede firma. Slike arbeidsfellesskap ville trolig kunne endre en del negative, stereotype holdninger om kvinners egnethet som filmskapere. Lange samarbeidsrelasjoner i en felles arbeidsorganisasjon har kimen i seg til å korrigere myter og danne nye bilder av ”det annet kjønn”. Bransjen synes for oss å inneha ekstremt moderne aspekt og tilsvarende gammelmodige trekk. Det gammelmodige går på mangel på organisering og på ikke-korrigerede forestillinger om kvinners egnethet. For kvinner synes mestringsprosjektet innen filmbransjen å være ensomt og mer problematisk enn for menn, med andre ord ser vi et kjønnssegregert arbeidsmarked.

|                 | <i>Kvinner</i>                                   | <i>Menn</i>              |
|-----------------|--|--------------------------|
| God mestring    | Tilskrives enkeltkvinnen                         | Bekrefter menns egnethet |
| Dårlig mestring | Tilskrives kvinners kjønns spesifikke egenskaper | Tilskrives enkeltmannen  |

Figur 7-1 *Kjønnsstereotype forestillinger om sammenhengen mellom egenskaper og mestring*

## 7.1 "De gale og besattes prosjekt"

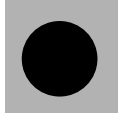
Når vi har valgt "de gale og besattes prosjekt" som overskrift for dette avsnittet, er dette fordi en informant meget treffende beskrev filmyrkets janusansikt: Slitet og gleden. Håpløsheten og motivasjonen. Utryggheten og engasjementet. Angsten og tilfredsstillelsen. Informanten konkluderte med at film er "de gale og besattes prosjekt", det er ikke noe man frivillig velger seg bort fra. Det er her muligheter for de store, personlige belønningene ligger. Informantene har, i et stort flertall av intervjuene, nevnt strukturelle, organisatoriske og kulturelle trekk i bransjen som favoriserer menns muligheter til slik måloppnåelse og som desavuerer kvinnenens belønningsmulighet. Dette finner informantene urettferdig og ønsker at noe kan gjøres. Håpet knyttes til at "de unge fra Lillehammer" skal endre situasjonen.

Fra AFIs side tror vi at selv de entusiastiske (gale og besatte) fra Lillehammer har behov for tiltak og tilrettelegging på bransjenivå, ikke kun på individnivå. Problemstillingene er mange og varierte. Foreløpig anser vi følgende områder som svært aktuelle:

- Kartlegging og analyse av bransjekulturelle trekk, av de underliggende virkelighetsoppfatninger og holdning.
- Undersøke behovet for å tilby opplæring i bedriftsstyring og organisering slik at kvinner kan opporganisere seg og på tidlig tidspunkt i karrieren få kontakter med produsenter og manusforfattere.
- Undersøke behovet for å skape synliggjøringsarenaer for kvinnelige filmskaperes arbeid og ideer.
- Undersøke behovet for å avsette midler til mentorvirksomhet med "on-the-job-training" slik at kvinner får samme opplæring i praksis som menn.
- Se nærmere på hvorvidt likestillingsperspektivet bør inn som kriterium i tildeling av midler og ved ansettelser som f eks på Lillehammer for å unngå den typen ikke-offisielle kvotering av menn som i praksis foregår i dag.







## LITTERATURLISTE

*Litteraturlisten inneholder flere relevante arbeider enn det er henvist direkte til i teksten.*

- Ellingsæter, A.L., Solheim, J., red., (2002): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt i moderne arbeidsliv*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Geertz, C. (1973): *The Interpretation of Culture*. Chicago: Basic Books.
- Grimsmo, A., Hilsen, A.I. (2000): *Arbeidsmiljø og omstilling*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet, Skriftserie 7/00.
- Hellesnes, J. (2002): "Den galne grisen hans Lars Liabø og dei tre verdene hand Jurgen Habermas". I: Hellesnes, J. (red) *Grunnane*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Heiret, J., Korsnes, O., Venneslan, K., Bjørnson, Ø. (2003): *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Frønes, I., Kjølørød, L., red., (2003): *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Larsen, T. (1984): "Bønder i byen - på jakt etter den norske konfigurasjonen". I: Klausen, A.M. (red): *Den norske væremåten: antropologisk søkelys på norsk kultur*. Oslo: Cappelen.
- Likestillingsbarometeret 2002. <http://www.likestilling.no/publikasjoner/lb2002.pdf>
- NOU 2004:5: *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Innstilling fra Arbeidslivslovutvalget.
- NOU 2003:19 : *Makt og demokrati*. Sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen, 1998-2003.
- NOU 1999:34: *Nytt millennium - nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv*. Innstilling fra Arbeidslivsutvalget.
- Omholt, K., Nesse, J.G. (1992): *Mennesker, organisasjon og ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Patton, M.Q. (1990): *Qualitative Evaluation and Research Methods*. (2<sup>nd</sup> edition). Beverly Hills: Sage.
- Schein, E.H. (1985): *Organisational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Salomon, R. (2002): *Det fleksible arbeidslivet - utviklingstrekk og synspunkter*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet, AFI-notat 2/00.



## Intervjuguide

### INDIVIDNIVÅ

Bakgrunn

Kjønn

Yrkeskategori

Alder

Utdanning

Sivil status

Barn (alder)

Konkrete arbeidsoppgaver så langt (CV)

Hvordan ble du rekruttert til de forskjellige jobbene/stillingene du har/har hatt

Andre inntektsgivende jobber (har/har hatt)

Egne karrieremål, -muligheter og –valg

(Alle disse spørsmål er tenkt som gender-spørsmål/-områder. De går over i hverandre i intervjusituasjonen + forskjell mann/kvinne)

Egne mål (så langt, fremover)

Måloppnåelse (så langt, fremover)

Analyse av muligheter/begrensninger (både så langt og fremover)

### *Arbeid og familie/fritid*

Hva tenker du om kombinasjonen filmyrke-familieliv for ditt vedkommende?

Hvis du har omsorgsansvar

Freelansyrke/familieforpliktelser (økonomi)

Tidsklemma

Muligheter for fleksible arbeidstider og –steder

Bli du valgt vekk pga forventninger om din fleksibilitetsgrad?

Muligheten for å planlegging av ferier, fritidssysler osv

Livssyklus (tidligere, nåværende tidspunkt, fremtiden)

Sykelønn, pensjonsordninger, muligheter for boliglån

### BRANSJENIVÅ

Bransjens spesielle, flyktige karakter. Gitt denne strukturen: kvinners og menns muligheter. (stillinger lyses ikke ut, ingen ankemuligheter..)

Hvem inviterer hvem inn i filmproduksjonen? Velger menn andre menn? Finnes en identifiseringsproblematikk som har som resultat at de etablerte menn velger de som ”ligner mest” ens egen person?

Har man en bransjekultur som favoriserer menn? Finnes det i kulturen uformelle holdninger/regler/ normer som gjør at menns kvaliteter oppfattes som mer relevant i en produksjon enn tilsvarende kvinnelige medarbeideres kvalifikasjoner?

Har kvinner og menn ulike væremåter? Er det sant at menn er dristigere, er mer kompromissvillige, er mer synlige, har større selvtillit? Og kontra, er det sant at kvinner er mindre kompromissvillige, er mindre synlige og er motvillige til å leverer fra seg ufullendte tanker, ideer og planer?

Er slike påstander myter, eller finnes det reelt sett forskjellige væremåter? Om det er myter, kan konsekvensene likevel være at kvinner velges vekk? Om det er reelle forskjeller, hvordan håndterer bransjen ulikhetene slik at alle ressursene tas i bruk?

Ved tildeling av støtte i filmskaping, er kvinneperspektivet en prioritert faktor?

Ledelse; er likestillingsperspektivet tilstrekkelig grunnfestet hos bransjens ledere? Er det å ”utnytte alle ressurser” et uttalt mål?

ER det i det hele tatt en interessant problemstilling (at få kvinner når opp og frem)?

### Rekruttering

Hva innebærer det bildet du skisserte av bransjen for rekrutteringen til bransjen?

Utvelgelseskriterier (ryktebørsen,..)

Hvordan rekrutteres folk?

Hva er kritiske faser i filmkarrieren generelt (student, nybegynner, litt erfaren, mye erfaren til topp-posisjoner)

Er det spesielle faser i filmkarrieren som er spesielt kritiske for kvinner?

Er det andre forhold i Filmbransjen som har betydning for kvinners og menns karrieremuligheter?

Spesielt til de unge/ferske i bransjen:

Hvordan var din vei inn i bransjen?

Hva er de typiske veiene inn i yrket?

Hvordan jobber du/dere?

Arbeidstider, belastninger, fordeler/attraksjoner ved jobben

(følelse av usikkerhet, konkurransesituasjon, manglende nattesøvn, utbrenthet, frihetsfølelse, selvrealisering, faglige utfordringer...)

Hva preger dere (evt) som gruppe (stil, bakgrunn, studier, utenlandsopphold, språk, livsstil ellers, sosialt samvær utenom jobb....)

### Utrag fra

### ”Veiledning til forskrifter om tungt og ensidig arbeid, punktet *Løfting og bæring*”

I utgangspunktet bør arbeidet organiseres slik at tunge løft og bæring unngås. Dette kan oppnås ved bruk av hensiktsmessige hjelpemidler. Hjelpemidler skal stilles til rådighet ved både bæring og tunge løft, og individuelle behov skal ivaretas.

Ved bæring arbeider musklene statisk. Det er derfor viktig at bæreevnen ikke er lang. Det anbefales at transportavstanden ikke overskrider 20 m på plant underlag. Et alminnelig trappetrinn tilsvarer en bæreevne på ca. 1 m. Hjelpemidler som transportør, rullebord, traller, truck osv. bør brukes.

Ved løft belastes kroppens ledd, muskler og sener. Særlig ryggen belastes da selve løftet øker trykket i ryggstøtten. Ved tunge og hyppig gjentatte løft belastes også hjerte- og karsystemet. I stående stilling er et enkeltløft på 25 kg under optimale forhold forsvarlig for de fleste. Enkeltløft på mer enn 25 kg anbefales ikke. For gjentatte løft eller høyere enhetsvekt anbefales bruk av hensiktsmessige hjelpemidler som f.eks. hydrauliske løfteanordninger, vogner med separat bunn som er høyderegulerbar, truck osv.

Det anbefales ikke løft som til sammen overstiger 6000 kg pr. dag for en arbeidstaker i stående og gående arbeid. I sittende stilling bør totalvekten pr. dag ikke overstige 3000 kg.

### *Stabling*

Stabling skal kunne foretas i en arbeidsstilling som muliggjør kort rekkeavstand, helst ikke over skulderhøyde. Underlaget det arbeides på skal være stabilt, og stablingene skal være stødige og sikret på en forsvarlig måte. Gjenstandene som stables skal ikke kunne skli eller velte. Hjelpemidler skal stilles til disposisjon.”

<http://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/fullv531.html>

## Vedlegg 3

### Konsulenter, spillefilm og kortfilm 1994-2004

|  | 1994                     | 1995   | 1996                        | 1997                                       | 1998  | 1999                         | 2000                         | 2001  | 2002   | 2003  | 2004   |
|--|--------------------------|--|-----------------------------|--|---|------------------------------|------------------------------|---|--|---|--|
| AV-fondet<br>(direktør er konsulent)     | Kirsten Bryhni           | Kirsten Bryhni                                   | Kirsten Bryhni              | Kirsten Bryhni                             | Elin Erichsen   | Elin Erichsen                | Elin Erichsen                | Elin Erichsen<br>(ut juni)                      |  |   |  |
| Norsk Film as<br>(direktør er konsulent) | Esben Høilund<br>Carlsen | Esben Høylund<br>Carlsen.<br>Tom Remlov fra 1.9. | Tom Remlov                  | Tom Remlov                                 | Tom Remlov  | Tom Remlov                   | Tom Remlov                   |   |  |   |  |
| Norsk Filminstitutt<br>langfilm          | Gunnar Svensrud          | Gunnar Svensrud                                  | Gunnar Svensrud             | Gunnar Svensrud                            | Gunnar Svensrud<br>Harry Guttormsen fra 1.10. (?)                                       | Harry Guttormsen             | Harry Guttormsen             | Harry Guttormsen<br>(ut juni)                   |  |   |  |
| kortfilm                                 | Tore Kinge               | Tore Kinge<br>Kjersti Alver<br>(fra 01.08)       | Tore Kinge<br>Kjersti Alver | Tore Kinge<br>(til 01.10)<br>Kjersti Alver | Kjersti Alver<br>(til 01.08)<br>Eva Dahr<br>(fra 15.09)<br>Eva Færeveaag<br>(fra 01.12) | Eva Dahr<br>Eva<br>Færeveaag | Eva Dahr<br>Eva<br>Færeveaag | Eva Dahr<br>Eva<br>Færeveaag<br>(ut juni)       |  |   |  |
| Norsk Filmfond<br>langfilm               |                          |  |                             |  |   |                              |                              | Harry Guttormsen<br>Karin Julsrud<br>Erlend Loe | Harry Guttormsen<br>Karin Julsrud<br>Erlend Loe    | Harry Guttormsen<br>Karin Julsrud<br>Erlend Loe | Karin Julsrud<br>Erlend Loe<br>Torun Lian fra 1.9. |
| kortfilm                                 |                          |  |                             |  |   |                              |                              | Eva Dahr<br>Eva<br>Færeveaag                    | Peter Bøe/<br>Eva Dahr<br>Sirin Eide<br>(fra 1.9.) | Peter Bøe/<br>Sirin Eide                        | Peter Bøe/<br>Sirin Eide                           |

## Vedlegg 4

### Kvinner i sentrale produksjonsfunksjoner. Norske kinofilmer 1994-2003

X = kvinne i funksjonen

(x) = kvinne deler funksjonen med mann/menn

xx = antall kryss angir antall kvinner i funksjonen

n/a = ikke gjeldende registreringsfelt (enten fordi filmen ikke har slik funksjon, eller fordi den er besatt av utlending)

- = ikke oppgitt

| <b>Filmtitler: 1994</b>                      | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|--|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Drømspell</i>                             | XX               | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Du pappa...</i>                           |                  |             |              |             |              | X          |               |
| <i>Fredrikssons Fabrikk – The Movie</i>      |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Hodiak</i>                                |                  |             |              |             | (x)          |            |               |
| <i>Karlsøya – Mellom geiter, rock og ...</i> |                  |             |              |             |              | (x)        |               |
| <i>Over stork og stein</i>                   |                  | X           |              |             |              | (x)        |               |
| <i>Stein og stjerner</i> (dokumentar)        |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Ti kniver i hjertet</i>                   |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Trollsyn</i>                              |                  |             | X            |             |              |            |               |
| <i>Viddas testamente</i>                     |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Villhesten</i>                            | (x)              |             |              |             |              |            |               |

| <b>Filmtitler: 1995</b>                   | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|---|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Bak din rygg</i>                       |                  | X           |              | X           |              |            |               |
| <i>Boomerang</i> (dokumentar)             |                  |             |              |             |              |            | n/a           |
| <i>Dharkan – Hjertebank</i>               |                  |             |              |             | -            | -          |               |
| <i>Dis – En historie om kjærlighet</i>    |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Eggs</i>                               |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Farlig farvann</i>                     |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Hører du ikke hva jeg sier!</i>        |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Kjære kamera(t)</i>                    |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Kjærlighetens kjøtere</i>              |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Kristin Lavransdatter</i>              |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Mørketid</i> (kort dokumentar)         |                  | X           | - (?)        |             | X            |            |               |
| <i>Møte med Halldis</i> (kort dokumentar) |                  |             | n/a          |             |              | -          | n/a           |
| <i>Noe beroligende</i>                    | xx               | X           | X            |             | X            |            |               |
| <i>Pakten</i>                             |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Pan</i>                                |                  |             |              |             |              |            | -             |
| <i>Sebastian</i>                          |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Store gutter gråter ikke</i>           |                  |             |              |             |              |            |               |



| <b>Filmtitler: 1996</b>              | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|--------------------------------------|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Aldri mer 13</i>                  |                  | X           | xx           |             |              |            |               |
| <i>Gåten Knut Hamsun</i>             |                  |             | (x)          |             |              |            |               |
| <i>Hustruer III</i>                  | X                | X           | xxxx         |             |              | X          | -             |
| <i>Jakten på nyrestein</i>           |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Jomfruene i Riga</i>              |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Maja Steinansikt</i>              | (x)              |             | X            |             | X            |            |               |
| <i>Markus og Diana</i>               | X                |             |              |             |              |            |               |
| <i>Myggen</i> (dokumentar)           |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Syndig sommer</i> (novellefilmer) |                  |             |              |             |              |            |               |
| Eremittkrepsen                       | (x)              | X           | X            | -           | -            | -          |               |
| Bare en lek                          |                  | X           | X            | X           | -            | -          |               |
| Stikk i hjertet                      |                  | X           | X            | -           | -            | -          |               |
| Sommermorgen                         |                  | X           | X            | -           | -            | -          |               |
| <i>Søndagsengler</i>                 | X                | X           | (x)          |             | X            |            |               |
| <i>Uthoropprøret</i>                 |                  |             |              |             |              |            |               |

| <b>Filmtitler: 1997</b>               | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|---------------------------------------|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Brent av frost</i>                 |                  |             |              |             |              |            | X             |
| <i>Budbringeren</i>                   |                  |             |              |             |              |            | -             |
| <i>Etterfølgeren</i>                  |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Halvveis til Haugesund</i>         |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Insomnia – Den som synder ...</i>  |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Kameramuseet (kort dokumentar)</i> |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Livets dans (dokumentar)</i>       |                  | X           | X            |             | X            |            |               |
| <i>Livredd</i>                        |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Mendel</i>                         |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Mørkets øy</i>                     |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Naustet (kortfilm)</i>             |                  |             |              |             |              |            | -             |
| <i>Onkel Oscar</i>                    |                  |             |              |             | -            | -          | -             |
| <i>Pust på meg! (novellefilmer)</i>   |                  |             |              |             |              |            |               |
| Eksil                                 |                  |             |              |             |              |            |               |
| Pysjasmannen                          |                  |             |              |             | X            |            |               |
| Hammerhaien                           |                  | X           |              |             |              |            |               |
| Hører du månen                        |                  | X           | X            |             | X            |            |               |
| Sjev                                  |                  | X           |              |             | X            |            |               |
| <i>Red Indian</i>                     |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Salige er de som tørster</i>       |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Stol på ministeren</i>             |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Til ditt eget beste</i>            |                  |             | (x)          |             |              | X          |               |

| <b>Filmtitler: 1998</b>                 | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|---|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>1732 Høtten – Marerittet har ...</i> |                  | X           |              |             | X            | -          |               |
| <i>Absolutt blåmandag</i>               |                  |             |              |             |              | -          | -             |
| <i>Bare skyer beveger himmelen</i>      |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Cellofan – Med døden til følge</i>   |                  | X           |              |             |              | X          |               |
| <i>Dei mjuke hendane (dokumentar)</i>   |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Desperate bekjentskaper</i>          |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>En dag til i solen</i>               |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Junkies</i>                          |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Leve blant løver</i>                 |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Ole Alexander Filibom-bom-bom</i>    |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Schpaaa</i>                          |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Solan, Ludvig og Gurin ...</i>       |                  | (x)         | (x)          | N/a         | n/a          |            |               |
| <i>Thranes metode</i>                   |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Weekend</i>                          |                  |             |              |             |              |            |               |

| <b>Filmtitler: 1999</b>   | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|---|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Evas øye</i>   |                  | X           | X            |             | X            |            |               |
| <i>Fomlesen i kattepine</i>   |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Frosset hjerte</i> (dokumentarfilm)  |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Kongen som ville ha mer enn en krone</i><br>(kortfilm)                         | X                | (x)         |              | N/a         |              | n/a        |               |
| <i>Misery Harbour</i> (samproduksjon;<br>registrering gjelder norsk bidrag)       |                  |             |              |             | n/a          |            | n/a           |
| <i>Olsenbandens siste stikk</i>   |                  |             |              |             |              |            | n/a           |
| <i>S.O.S.</i> (samproduksjon; registrering<br>gjelder norsk bidrag, utland = n/a) |                  |             |              |             | ?            |            | -             |
| <i>Sofies verden</i>  | (x)              |             |              |             |              |            |               |
| <i>Suffløsen</i>  |                  | X           | X            |             | X            | -          | -             |
| <i>Tørst</i> (novellerfilmer)   |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Hemmelig smerte</i>  |                  | X           | (x)          |             |              |            |               |
| <i>Sjålet tid</i>   |                  | X           | (x)          |             |              |            |               |
| <i>Amertume</i>   |                  | X           | xx           |             |              |            |               |

| <b>Filmtitler: 2000</b>                     | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|---|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Aberdeen</i>                             |                  |             | (x)          |             | X            |            |               |
| <i>Ballen i øyet</i>                        | (xx)             | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Bryllupet</i>                            |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Da jeg traff Jesus ... med sprettert</i> |                  |             |              |             | X            | (x)        |               |
| <i>De 7 dødssyndene (kortfilmer)</i>        |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Hovmod</i>                               |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Fråtseri</i>                             |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Vrede</i>                                |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Likegyldighet</i>                        |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Grådighet</i>                            |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Misunnelse</i>                           |                  | X           |              |             |              |            |               |
| <i>Utukt</i>                                |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Detektor</i>                             |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Når mørket er forbi</i>                  |                  |             |              |             |              |            | X             |
| <i>Når nettene blir lange</i>               |                  | X           | X            |             | X            | -          | -             |

| <b>Filmtitler: 2001</b>                  | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|--|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Amatørene</i>                         | X                |             |              |             |              |            |               |
| <i>Det største i verden</i>              |                  |             | X            |             |              |            |               |
| <i>Elling</i>                            |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Heftig og begeistret (dokumentar)</i> |                  |             |              | (x)         |              | n/a        | n/a           |
| <i>Lime</i>                              | (x)              | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Mongoland</i>                         | X                |             | (x)          |             |              | -          |               |
| <i>Ung, vakker og begavet (kortfilm)</i> | X                | X           | X            |             | X            |            | X             |
| <i>Øyestikker</i>                        | (xx)             |             |              |             | X            |            |               |

| <b>Filmtitler: 2002</b>  | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|--|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>7. Himmel</i> (dokumentar)                                  |                  |             | n/a          |             |              |            |               |
| <i>Alt om min far</i> (dokumentar)                             |                  |             | n/a          |             |              |            |               |
| <i>Folk flest bor i Kina</i> (Kortfilmer)                      |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Lasses drøm</i> (rammehistorie)                             |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Dressmann</i>   | n/a              |             |              |             | X            |            | n/a           |
| <i>Heimat</i>  | n/a              |             |              |             | X            |            | n/a           |
| <i>Grenseløs kjærlighet</i>                                    | n/a              | X           |              |             | X            |            | n/a           |
| <i>Den lille bedriften</i>                                     | n/a              | X           | X            |             | X            |            | n/a           |
| <i>Redd barna</i>  | n/a              |             |              |             | X            |            | n/a           |
| <i>Pokemon power</i>   | n/a              |             |              |             | X            |            | n/a           |
| <i>Passasjeren</i>   | n/a              |             |              |             | X            |            | (x)           |
| <i>De beste går først</i>                                      | n/a              |             |              |             | X            |            | n/a           |
| <i>Glasskår</i>  |                  |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Heftig og begeistret – På sangen vinger</i><br>(dokumentar) |                  |             | n/a          | (x)         | X            |            |               |
| <i>Himmelfall</i>  |                  |             | (x)          |             |              |            |               |
| <i>Jeg er Dina</i>   |                  |             |              |             | (n/a)        |            |               |
| <i>Karlsson på taket</i>                                       |                  | X           | X            | N/a         | n/a          |            |               |
| <i>Kroppen min</i> (kortfilm)                                  |                  | X           | X            |             |              | (xxx)      | (x)           |
| <i>Musikk for bryllup og begravelser</i>                       |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Pelle Politibil</i>   |                  |             | (xx)         |             |              |            |               |
| <i>Salmer fra kjøkkenet</i>                                    |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Smilet i øyet</i> (dokumentar)                              | X                |             | (x)          |             |              | (x)        | (x)           |
| <i>Tyven, tyven</i>  | (x)              |             |              |             |              | (x)        |               |
| <i>Vektløs</i> (dokumentar)                                    |                  |             |              |             | X            |            | X             |
| <i>Velkommen hjem</i> (dokumentar)                             |                  |             |              | (x)         |              |            |               |
| <i>Å seile sin egen sjø</i> (dokumentar)                       |                  |             |              |             |              |            |               |

| <b>Filmtitler: 2003</b>                         | <b>Produsent</b> | <b>Regi</b> | <b>Manus</b> | <b>Foto</b> | <b>Klipp</b> | <b>Lyd</b> | <b>Musikk</b> |
|---|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|------------|---------------|
| <i>Bare Bea</i>                                 | X                |             |              |             |              |            |               |
| <i>Bazo</i>                                     |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Buddy</i>                                    | (x)              |             |              |             | X            |            |               |
| <i>Fia og klovnene</i>                          |                  | X           | X            |             |              |            |               |
| <i>Gunnar Goes Comfortable</i> (dokumentar)     | X                |             |              |             |              |            |               |
| <i>Jonny Vang</i>                               |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Kaptein Sabeltann</i>                        |                  |             |              | N/a         | n/a          |            |               |
| <i>Kvinnen i mitt liv</i>                       |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Lille frøken Norge</i>                       |                  | X           | (x)          |             |              |            |               |
| <i>Mannen som elsket Haugesund</i> (dokumentar) | X                |             |              |             |              |            |               |
| <i>Mors Elling</i>                              |                  | X           |              |             |              |            |               |
| <i>Mot Moskva</i>                               |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Olsenbanden jr. går under vann</i>           |                  |             | (x)          |             |              |            | n/a           |
| <i>Play</i>                                     |                  |             |              | (x)         |              |            |               |
| <i>Svidd neger</i>                              |                  |             |              |             |              |            |               |
| <i>Ulvesommer</i>                               | (x)              |             |              | X           |              |            |               |
| <i>United</i>                                   | (x)              |             |              |             |              |            |               |
| <i>Villmark</i>                                 |                  |             |              |             | X            |            |               |

Tabellen er basert på årlige oversikter ”Norske filmer sensurert” i *film&kino* årboknumre 1995-2004 og supplert med opplysninger fra rulletekstene for filmer der *film&kinos* oversikter ikke er uttømmende. Juni-august 2005 Nils Klevjer Aas, Norsk filmfond