

Lise Lien

---

# **Øyet som ser – mangfold og representasjon i norsk film**

**Fafo-notat**  
2020:03



Lise Lien

**Øyet som ser**  
**- mangfold og representasjon i norsk film**

Fafo-notat 2020:03

Fafo-notat 2020:03

© Fafo 2020

ISSN 0804-5135

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Bakgrunn</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Problemstillinger og data</b> .....	<b>8</b>
<b>3 NFIs rolle og tilskudd</b> .....	<b>11</b>
<b>4 Mulige barrierer</b> .....	<b>14</b>
<b>5 Refleksjoner og mulige tiltak for å bryte ned barrierer</b> .....	<b>22</b>
<b>Litteratur</b> .....	<b>24</b>

# Forord

---

Norsk filminstitutt (NFI) ønsker mer kunnskap om underrepresentasjon i den norske filmbransjen. Bakgrunnen er føringer i kulturmeldingen *Kulturens kraft* (Meld. St. 8 (2018-2019)) og NFIs handlingsplan for inkludering og representativitet i norsk film og filmkultur. Oppdraget har bestått av en begrenset kvalitativ analyse av de mulige utfordringer og barrierer etniske minoritetsgrupper kan møte i prosessen med å skape film, og hva som eventuelt hindrer dem i å skape film. Formålet er å skape økt bevissthet og forståelse hos NFI, filmbransjen og beslutningstakere om tematikken og bedre utforming av målrettede tiltak og virkemidler.

Vår kontakt hos NFI har vært seksjonsleder Live Nerموen. Vi takker for et godt samarbeid og et interessant prosjekt. Vi takker også dem som har stilt opp til intervju og delt sin kunnskap og sine refleksjoner med oss.

På Fafo har prosjektet vært ledet av Lise Lien, mens Terje Olsen har vært tilknyttet prosjektet. Kvalitetssikrer har vært Anette Brunovskis.

Oslo, 11. februar 2020

Lise Lien

# Sammendrag

---

Norsk filminstitutt (NFI) ønsker mer kunnskap om mangfold og underrepresentasjon i den norske filmbransjen. Bakgrunnen er føringer i kulturmeldingen *Kulturens kraft* (Meld. St. 8 (2018-2019)) og NFIs egen handlingsplan for inkludering og representativitet i norsk film og filmkultur 2019–2023. Mens arbeidet med bedre kjønnsbalanse har hatt oppmerksomhet i flere år, har oppmerksomheten rundt representativitet på andre områder vært mindre. NFI mener selv at man har utfordringer med å rekruttere og beholde filmskapere med etnisk minoritetsbakgrunn i bransjen. I samråd med NFI er oppdraget avgrenset til å gjelde etnisk mangfold, inkludert urfolk i Norge. Avgrensningene har sammenheng med oppdragets korte varighet og omfang.

NFI ønsket en kvalitativ tilnærming til tematikken, og for å få et bredest mulig bilde var det ønskelig med intervjuer med representanter for ulike deler av filmbransjen – både de som representerer viktige maktinstitusjoner, slik som NFI og utdanningsinstitusjoner, og produsenter og det «skapende leddet» som i denne studien er representert ved regissører/manusforfattere med minoritetsbakgrunn. Det er kun utdanningsinstitusjonene som ikke er representert i denne studien.

I dette notatet har vi vært opptatt av å belyse hvilke barrierer filmskapere kan møte i norsk filmbransje. Våre data tyder på at det er et komplekst samspill mellom rekruttering, men også tilsøkning til kunstneryrket og til filmbyråkratiet, og vurderingselementer som kvalitet, gjennomføringsevne og markedsmessige hensyn, prosessene rundt tildeling av midler, track record, tilgang til nettverk og generelt høy konkurranse. Størrelsen på prosjektet gjør at vi i større grad enn å konkludere drøfter og stiller spørsmål som kan gi grunnlag for refleksjon og bevisstgjøring i feltet. Vi har ikke gått inn i problematikken rundt rekruttering til filmbransjen som sådan selv om dette også er nevnt av våre informanter som en mulig barriere.

# 1 Bakgrunn

---

Norsk filminstitutt (NFI) ønsker mer kunnskap om mangfold og underrepresentasjon i den norske filmbransjen. Bakgrunnen er føringer i kulturmeldingen *Kulturens kraft* (Meld. St. 8 (2018-2019)) og NFIs egen handlingsplan for inkludering og representativitet i norsk film og filmkultur 2019–2023 *Relevans. Publikum. Berekraft*. NFIs uttrykte mål i planen er at «norske filmuttrykk avspeglar samfunnet og samtida på ein måte som lar alle lag av samfunnet oppleve relevans og representasjon», og «inkludere fleire lag av samfunnet i verdikjeda» (NFI 2019: 4). Mens arbeidet med bedre kjønnsbalanse har hatt oppmerksomhet i flere år, har oppmerksomheten rundt representativitet på andre områder vært mindre. NFI har ikke kunnet gi oss tallmateriale for å belyse dette, men mener selv at man har utfordringer med å rekruttere og beholde filmskapere med etnisk minoritetsbakgrunn i bransjen.

I reportasjer i *Klassekampen* i desember 2019 kritiserte flere aktører Norsk kulturråds manglende rekruttering av medarbeidere med ikke-vestlig bakgrunn i stillinger innen administrasjon, fagutvalg og stipendkomiteer.<sup>1</sup> Norsk filmbransje er etter alt å dømme på linje med andre deler av norsk kulturliv med tanke på mangfold og representasjon. Bildet synes å være det samme i internasjonal filmbransje. En rapport om mangfold og representasjon i to hundre Hollywood-filmer viste eksempelvis at 1,3 av ti filmregissører og færre enn én av ti manusforfattere hadde minoritetsbakgrunn («people of color») (UCLA 2019)<sup>2</sup>. Britisk filmindustri har lignende utfordringer (Bhavnani 2007).

Norsk forskning om valg av kunstnerkarriere blant unge med innvandrerbakgrunn påpeker at lav minoritetsdeltakelse kan gis flere forklaringer, men at de to minst utforskede forklaringene er at kunst- og kulturfeltet for det første inneholder ulike inklusjons- og eksklusjonsmekanismer, og for det andre at feltet er preget av skjeve rekrutteringsmønstre (Vassenden & Bergsgard 2012). De viser til at kulturpolitisk forskning sjelden skiller mellom «[...] kulturutøvere som har flyttet til Norge i voksen alder, gjerne i kraft av sin kunstner-/kulturvirke, og kulturutøvere som er oppvokst i Norge med innvandrerforeldre» (op.cit.). Dette fremstilles som en svakhet all den tid disse personene vil ha erfaringer som er annerledes enn majoritetskulturens blant annet med hensyn til perspektiver og tilgang til nettverk i Norge.

Det er viktig å påpeke at kunst- og kulturbransjen generelt er preget av svært høy konkurranse som rammer alle i feltet uavhengig av bakgrunn, noe som blant annet skyldes et begrenset marked for kunstnerisk produksjon i kombinasjon med et stadig tilsig av nye kunstnere, samtidig som bransjen er preget av ulike seleksjonsprosesser (Mangset 2004; Heian 2018). Til tross for at konkurransen rammer alle i bransjen, vil den kunne ramme kunstnere med minoritetsbakgrunn og/eller arbeiderklassebakgrunn enda hardere enn kunstnere fra majoritetskulturen/middelklassen (Vassenden & Bergsgard 2012).

---

<sup>1</sup> Se T.S. Døskeland, J. Brekke og H.M.L. Solbø, *Klassekampen*, 20. desember 2019: «Refses for mangfoldet».

<sup>2</sup> Tallene er for spillefilmer.



I dette notatet har vi vært opptatt av å belyse hvilke barrierer filmskapere kan møte i norsk filmbransje. Det er et komplekst forhold preget av et samspill mellom rekruttering, men også tilsøkning til kunstneryrket og til filmbyråkratiet, og vurderingselementer som kvalitet, gjennomføringsevne og markedsmessige hensyn, prosessene rundt tildeling av midler, track record, tilgang til nettverk og generelt høy konkurranse. Størrelsen på prosjektet gjør at vi i større grad enn å konkludere drøfter og stiller spørsmål som kan gi grunnlag for refleksjon og bevisstgjøring i feltet. Vi har ikke gått inn i problematikken rundt rekruttering til filmbransjen som sådan selv om dette også er nevnt av våre informanter som en mulig barriere.

I neste kapittel presenteres notatets problemstillinger og metode. I kapittel 3 beskriver vi NFIs og de regionale filmsentrenes/-fondenes rolle samt vurderingskriteriene filmkonsulentene vurderer innsendte prosjekter i lys av. Videre, i kapittel 4, presenterer vi opplevde barrierer, mens vi i kapittel 5 presenterer refleksjoner rundt funnene og mulige tiltak for å øke mangfoldet i norsk film.

## 2 Problemstillinger og data

---

Fafos oppdrag har bestått i å gjennomføre en kvalitativ analyse som kartlegger sentrale barrierer personer med etnisk minoritetsbakgrunn møter i prosessen mot å skape film. Formålet er å bidra til økt bevissthet og forståelse hos NFI, filmbransjen og beslutningstakere om denne tematikken og gi innspill til bedre utforming av målrettede tiltak og virkemidler. I denne studien har formålet vært å undersøke representativitet og mangfold i norsk film. Våre problemstillinger har vært følgende:

- Hvilke barrierer møter personer med minoritetsbakgrunn i prosessen mot å skape film, og hva er det eventuelt som hindrer dem i å skape film?
- Hvordan kommer slike barrierer til uttrykk i form av de økonomiske tildelinger som NFI gir til søkere?

I dette notatet ser vi på mangfold og representasjon innen norsk film. Oppdraget er avgrenset til å gjelde etnisk mangfold, inkludert urfolk i Norge. Andre diskrimineringsgrunnlag, som kjønn, seksuell legning eller funksjonsnedsettelse, er derfor ikke dekket. Bakgrunnen for disse avgrensningene er oppdragets avgrensede varighet og omfang.

NFI ønsket en kvalitativ tilnærming. For å få et bredest mulig bilde av tematikken for denne studien var det ønskelig med intervjuer med representanter for ulike deler av filmbransjen – både de som representerer viktige maktinstitusjoner, og de som møter disse institusjonene i sitt skapende arbeid. Det skapende leddet i denne studien er representert ved regissører/manusforfattere med minoritetsbakgrunn. Grunnet prosjektets størrelse har vi begrenset med empiri, og notatets innhold vil derfor bære preg av å være mer spørrende og drøftende enn konkluderende.

### Utvalg av informanter

Informanter til vår studie er rekruttert blant søkere til NFIs midler. Vi har valgt informanter som har søkt støtte hos NFI, og som har – eller ikke har – fått innvilget støtte. Det produseres filmer med støtte også utenfor NFI og de regionale filmsentrene/-fondene, men disse er ikke inkludert her. Vi har ikke hatt noen krav til filmutdanning fra norske utdanningsinstitusjoner for dem som deltar i studien.

NFI utarbeidet en liste over relevante informanter. Listen besto av regissører og manusforfattere med etnisk minoritetsbakgrunn, produsenter, filmkonsulenter ansatt hos NFI, representanter for regionale filmsenter/filmfond og undervisningsinstitusjoner. Vi valgte ut et mindre antall informanter fra denne listen som vi kontaktet, og NFI har derfor ikke informasjon om hvilke informanter som inngår i vårt utvalg. Vi lyktes med å rekruttere informanter fra alle de nevnte kategorier av aktører, med unntak av representanter for utdanningsinstitusjonene. Disse er derfor ikke representert i denne studien.

En begrunnelse for å se spesielt på skaperleddet (regissører/manusforfattere) i «filmkjeden» er at filmskapere med minoritetsbakgrunn vil kunne produsere kunstneriske og dokumentariske uttrykk som representerer noe annet enn etnisk norske filmskapere. Siden støtteordningene har et uttrykt mål om å fremme mangfold og

norsk films oppslutning i alle deler av befolkningen,<sup>3</sup> er det rimelig at også filmskaperne med annen bakgrunn enn etnisk norsk bidrar til å skape filmuttrykk basert på sine historier, perspektiver, erfaringer og forståelser.

## Kvalitative intervjuer

Vi utarbeidet intervjuguider tilpasset de ulike informantgruppene, og vi la opp til åpne, semi-strukturerte intervjuer. Spørsmålene har vært knyttet til informantenes bakgrunn, vurdering av barrierer og forklaringer på manglende mangfold og representasjon. Vi spurte også om mulige virkemidler informantene mener kan være effektive for å øke mangfold og representasjon, og hva de tenker om virkemidler som moderat kvotering og ulike former for utviklingsprogrammer. Regissørene/manusforfatterne har i tillegg blitt spurt om hvilke barrierer de selv har møtt på i sin karriere, hvilke virkemidler de savner, og hva de mener må til for å bygge ned ulike former for barrierer.

Et utvalg av informanter ble kontaktet per e-post om deltakelse i undersøkelsen, og det ble lagt ved et informasjonsskriv om prosjektet. Det ble deretter avtalt et intervju for dem som ønsket å delta. Vi gjennomførte syv intervjuer vinteren 2019. Ett av intervjuene var et fokusgruppeintervju bestående av seks informanter. I slike intervjuer spiller intervjueren en tilbaketrukket rolle, og det er gruppemedlemmenes diskusjon seg imellom som driver samtalen fremover. Intervjueren skal likevel sørge for at diskusjonen mellom gruppemedlemmene kommer innom de temaene man ønsker refleksjoner rundt. Utover gruppeintervjuet har vi gjennomført tre enkeltintervjuer ansikt-til-ansikt og tre telefonintervjuer. Totalt har vi intervjuet tolv personer. Intervjuene varte ca. 1–1,5 timer, og det ble tatt lydopptak. Intervjuene ble deretter transkribert.

For å sikre deltakernes anonymitet har vi valgt å ikke bruke sitater, og vi fremstiller funnene på en samlet og mer overordnet måte. Det er et begrenset antall informanter med i denne studien, og resultatene må derfor tolkes med varsomhet.

## Avgrensninger og definisjoner

Hva som skal forstås som en minoritet, er ikke entydig gitt, og det finnes ingen ensartet internasjonal definisjon. Døving (2011) påpeker at minoriteter kan vise til en rekke forskjellige fenomener og «[...] kan være av yrkesmessig, livsmessig, seksuell, språklig, nasjonal, religiøs eller etnisk art [...]»<sup>4</sup>. Hun viser videre til at etterkommere av innvandrere kan definere seg selv, eller bli definert av andre, som en minoritet til tross for at de deler majoritetsbefolkningens kultur og språk. Begrepet «etnisk minoritetsbakgrunn» forstås her som personer med ikke-vestlig bakgrunn. Videre inngår personer med samisk og kvensk bakgrunn i definisjonen. Selv om vi delvis har rekruttert informanter med utgangspunkt i denne definisjonen, har vi ikke vært opptatt av å intervju informantene om dette.

Inkludering handler om å gi alle like muligheter på alle samfunnsarenaer uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell legning og bakgrunn. En mulig tilnærming er å motvirke eller fjerne barrierer som bidrar til ekskludering og til ekskluderende praksiser. For å fange opp mulige barrierer er det også viktig å innlemme den individuelle opplevelsen av å være ekskludert/diskriminert.

<sup>3</sup> Jf. Kulturdepartementets tildelingsbrev 2019

<sup>4</sup> <https://www.hlsenteret.no/kunnskapsbasen/livssyn/minoriteter/hva-er-en-minoritet/hva-er-en-minoritet>:

Begrepet «barriere» kan her forstås som en opplevd, systematisk hindring eller begrensning som fungerer usaklig eller urimelig. Det kan eksempelvis være urimelig forskjellsbehandling, forfordeling av ressurser, fordommer eller regelverk som i praksis virker ekskluderende. Barrierer kan også handle om manglende tilgang til sosiale nettverk i form av at man ikke har bekjenskaper eller tilgang til kontaktpersoner og venner som kan bistå. Kulturelle barrierer kan bestå i tilgang til språk og språklige koder. Det behøver ikke kun å dreie seg om norsk versus andre språk, men kan også være manglende tilgang til rådende bransjeterminologi innenfor et sosialt felt.

Prosjektets begrensede størrelse i tid og midler har gjort at antallet informanter er begrenset. Drøftingen av opplevde barrierer er derfor holdt relativt kortfattet og i tråd med det som har vært avtalt med oppdragsgiver.

## **Forskningsetiske vurderinger**

Studien er meldt til NSD Personverntjenester. Siden det totale antallet informanter er lavt, er det teoretisk sett mulig å kunne gjenkjenne enkeltpersoner gjennom språkstil eller bestemte talemåter. Vi har derfor valgt å unngå å bruke direktesitater i den påfølgende teksten.

## 3 NFIs rolle og tilskudd

---

NFI og de regionale filmfondene og filmsentrene forholder seg til politiske føringer som kommer til uttrykk via filmmeldingen, budsjetttildelinger og tilskuddsmidler. Deres oppgave er å forvalte tilskuddene på best mulig måte både i et økonomisk, næringsutviklings- og filmfaglig perspektiv. Bransjen forholder seg til generelle lover og regler som gjelder i norsk arbeidsliv som helhet, men er i større grad enn mange andre bransjer drevet av en prosjektlogikk og tilfeldige/midlertidige oppdrag som bidrar til økonomisk usikkerhet (Heian 2018). I det følgende vil vi kun gi en kort og overordnet beskrivelse av NFI og de regionale filminstituttene rolle i fordelingen av tilskuddsmidler samt en beskrivelse av de vurderingskriteriene som filmkonsulentene skal benytte i sine avgjørelser om hvilke filmprosjekter som tilkjennes støtte.

### NFI og de regionale filmsentrene

NFI er ikke bare et kunnskaps- og kompetansesenter for norsk film, men også statens rådgivnings- og forvaltningsorgan på filmområdet. Instituttet forvalter de statlige virkemidlene innen utvikling, produksjon, distribusjon, lansering, formidling og promotering av norsk film og filmkultur. NFI gir tilskudd til dokumentarfilm, kortfilm, spillefilm, drama og spill og har dermed stor innflytelse over hvilke produksjoner som faktisk blir gjennomført. NFI har organisert seg slik at de har to filmkonsulenter for spillefilm/dramaserier, to for dokumentar og én for kortfilm. I tillegg har de to manuskonsulenter, en talentrådgiver for Nye veier og utviklings- og produksjonsrådgivere. Med unntak av rådgiverstillingen er alle filmkonsulentstillingene åremålsstillinger på fire år. De som ansettes som konsulenter, er gjerne rekruttert fra den utøvende bransjen og skal ha god innsikt i den spesifikke sjangeren / det faglige formatet de jobber innenfor. Konsulentene må forholde seg til en stillingsinstruks hvor arbeidsoppgavene og ansvaret deres tydeliggjøres. Det står blant annet at de skal «[...] til enhver tid [forholde seg til] gjeldende mål for filminstituttet, nedfelt i Kulturdepartementets tildelingsbrev [...] til instituttets mål, nedfelt i styrets og UPAs (Avdeling for utvikling og produksjon) dokumenter om mål og strategier» ([www.nfi.no](http://www.nfi.no)). Det påpekes videre at konsulentene skal «etterstrebe kvalitet, bredde og mangfold i tildelingene».

NFI følger to hovedprinsipper for tilskudd til produksjoner. For det første gir de tilskudd til alle formater i alle faser av et prosjekt, det vil si til utvikling, produksjon, lansering og etterhåndstilskudd. For det andre vurderes prosjektene etter en kunstnerisk vurdering eller en markedsvurdering. NFI gir i tillegg tilskudd til kurs og seminarer med tilbud om film- og kinoteknisk rådgivning og andre kompetansehevende tiltak. Utover dette har de ordninger knyttet til reisestøtte og formidling.

I tillegg til NFI finnes det tre regionale filmfond og fem regionale filmsenter som finansieres av Kulturdepartementet via NFI og de respektive fylkeskommunene. Filmfondene/-sentrene har en regional næringspolitisk rolle og skal bidra til å bygge filmnæringen i regionene, men også til å sørge for et mangfold av historier. Dette innebærer mål om lokal kompetanseoppbygging, profesjonalisering og talentutvikling. De spiller dermed en viktig portvokterrolle som i stor grad vil ha betydning for

filmskapernes «track record» (portefølje av tidligere gjennomførte prosjekter). De regionale filmsentrene gir ulike former for støtte til produksjon av film, stipender, reisetilskudd mv. Midlene fra filmsentrene tildeles *primært* innen egen region, mens NFIs midler kan søkes på av alle. Utover disse finansieringskildene finnes det også privat finansiering og muligheter for å søke støtte i utlandet.

I praksis ser det ut til å være en form for arbeidsfordeling mellom NFI og de regionale filmsentrene, hvor de regionale filmsentrene spiller en viktig rolle i å oppdage og utvikle talenter. I den andre enden er NFIs talentprogram *Nye veier* innrettet mot å bygge opp under allerede manifesterte talenter. Midler fra de regionale filmsentrene er ment å være noe mer tilgjengelige enn NFIs midler.

## Kriterier for vurdering av støtte

En måte å skape et mer legitimt, gjennomiktig og forutsigbart tilskuddssystem på er å nedfelle kriterier som skal fungere veiledende ved vurdering av prosjektsøknader. NFI har utarbeidet et slikt sett av vurderingskriterier som er likt, uavhengig av hvilket format søknaden gjelder. Kriterienes formål er å fungere som et verktøy for å underbygge filmkonsulentenes skjønnsvurderinger, og de fungerer således veiledende. Kriteriene er også ment å kunne danne et utgangspunkt for diskusjoner om kunstnerisk kvalitet både under søknadsbehandlingen, i dialogen mellom NFI og bransjen og under prosjektutvikling.<sup>5</sup> Kriteriene skal i tillegg kunne brukes av filmkonsulentene når de prioriterer søknadene de får. Kvalitet knyttes til kunstnerisk kvalitet og kulturell verdi:

«[...] Kulturell verdi handler om å skildre og fortolke den kultur og det samfunn vi lever i, bearbeide kulturelle fenomener, historiske begivenheter og sosiale konflikter, og gjøre det på en slik måte at publikum blir engasjert, underholdt og begeistret. Kunstnerisk kvalitet handler om originale verk som estetisk og fortellermessig er med på å utvikle og fornye filmspråket og som utfordrer, beriker og gir rom for ettertanke» (Meld. St. 30 (2014-2015), s. 11).

Kunstnerisk kvalitet består videre av åtte ulike vurderingskriterier<sup>6</sup>:

Vurderingskriterier	Stikkord i begrunnelsene for hvert av kriteriene
Profesjonalitet	Faglig innsikt, håndverksmessig skikkethet, kompetanse, bransjekunnskap, kontaktnett, kunstnerisk dømmekraft
Originalitet	Egenartet, fri bruk av filmkunstens konvensjoner og formspråk, personlig stemme
Fortellerkraft	Evne til å fange publikums oppmerksomhet, vilje til å formidle, kommunisere, underholde, påvirke og bevege
Relevans	Problemstillinger, skildringer og karakterer som oppleves autentiske, nærværende og troverdige, tett på virkelighet, tidsånd og publikums livsfølelse
Tematikk	Fortellingens egenart, motiv, indre sammenheng og helhet
Nødvendighet	Drivkraften bak fortellingen, filmskaperens dedikasjon, engasjement og formidlingstrang
Visjon	Kunstneriske mål, samfunnsmessig betydning, økonomiske og publikumsmessige ambisjoner, hva man vil si, hvem filmen skal oppleves relevant for
Kompleksitet	Evne til å fortolke virkeligheten på en måte som ikke reduserer problemstillinger, karakterer eller hendelser til stereotyper

<sup>5</sup> <https://www.nfi.no/aktuelt/2019/nfi-innforer-nye-kunstneriske-kvalitetskriterier>

<sup>6</sup> <https://www.nfi.no/aktuelt/2019/nfi-innforer-nye-kunstneriske-kvalitetskriterier>

I utgangspunktet er dette en ganske godt begrunnet liste med relativt objektive kriterier som hver enkelt søknad vurderes etter. Samtidig er de ganske vide, hvilket åpner opp for en skjønnsmessig vurdering og tolkning fra den enkelte filmkonsulent. Slik blir det nødvendigvis en kombinasjon av objektive kriterier og filmkonsulentenes subjektive vurderinger som blir avgjørende. Det er ikke uten videre enkelt å organisere seg bort fra det subjektive elementet i slike vurderinger, og vurderingene vil således delvis være preget av øyet som ser.

## Kulturtesten

I tillegg til de ovennevnte vurderingskriteriene må filmkonsulentene også forholde seg til forskrift om tilskudd til audiovisuell produksjon. Her fremkommer den såkalte kulturtesten. Ifølge kulturtesten må kulturproduktet oppfylle minimum tre av fire vilkår for at en filmskaper skal kunne motta tilskudd fra NFI. De fire vilkårene er følgende (forskriften § 1-4):

- Manuskript eller litterært forelegg er originalskrevet på norsk eller samisk.
- Hovedtemaet er knyttet til norsk historie, kultur eller samfunnsforhold.
- Handlingen utspiller seg i Norge eller et annet EØS-land.
- Verket har et vesentlig bidrag fra opphavsmenn eller utøvende kunstnere bosatt i Norge eller et annet EØS-land.

Det enkelte vilkår er i tillegg utførlig definert på en måte som ikke forutsetter skjønnsmessig vurdering. Det settes også poeng etter en gitt skala der regissør rangeres høyest med tre poeng, manusforfatter med to poeng, deretter følger ulike grupper som fotograf, produksjonsdesigner, skuespiller o.l. med ett poeng hver. Disse vilkårene er objektive og enkle å forholde seg til, i motsetning til kvalitetskriteriene som er ganske vide og uklare, og hvor operasjonaliseringen i stor grad forutsetter skjønnsmessige vurderinger. Ved skjønnsmessige vurderinger ligger det faglige vurderinger til grunn, men slike vurderinger åpner også opp for grader av mer eller mindre bevisste preferanser. I prosesser som i stor grad er basert på skjønn, vil det rimeligvis være hensiktsmessig å formulere så klare kriterier som mulig. Klare kriterier, gjennomsiktighet og gode begrunnelser for vurderingene bidrar til å sikre tillit og legitimitet til både vurderingskriteriene og de tildelinger som gjøres.

## Produsentene

Produsentene er prosjektledere og spiller en viktig rolle i produksjon av film. De fungerer som arbeidsgiver gjennom sin rolle som leder av prosjektene. De har ansvaret for budsjettstyringen og at alt foregår i henhold til lover og regler. Utover dette har de stor innflytelse på ansettelsen av hovedaktører som regissør og manusforfatter i filmprosjektene.

Produsentens track record er avgjørende for om et prosjekt får tilskuddsmidler fra NFI. Det betyr at jo flere prosjekter produsentene har, jo større sannsynlighet er det for at et prosjekt mottar midler. Filmskapere kan inneha flere roller og kan eksempelvis kombinere rollen som produsent, regissør og manusforfatter.

## 4 Mulige barrierer

---

Formålet med denne studien har vært å identifisere mulige barrierer som filmskapere med etnisk minoritetsbakgrunn møter i prosessen med å finansiere og skape film. Slike barrierer kan knyttes til strukturelle forhold i organisasjonene, vurderingskriterier, verdier, holdninger og kunnskap hos dem som skal foreta vurderingene, men det kan også være opplevde barrierer som de som står utenfor og søker finansiell støtte i systemet, kjenner på. Noen ganger kan det rett og slett være slik at kvaliteten på søknaden eller prosjektet som leveres inn, ikke er faglig godt nok og ikke fyller kriteriene som er satt for støtte. Andre ganger kan det være mer subtile mekanismer som slår inn, og som med rette eller urette kan oppleves som diskriminerende av dem som opplever avslag.

«Mangfold» er et flertydig begrep og kan blant annet brukes om sammensetningen av arbeidsgrupper på arbeidsplassen. Mangfold kan således komme til uttrykk gjennom alder, kjønn, funksjonsnedsettelse og etnisitet – altså ytre kjennetegn ved individene. Dette benevnes ofte som overflatemangfold (surface-level diversity), til forskjell fra dybdemangfold (deep-level diversity), som handler om mindre synlige forskjeller knyttet til individer og grupper, for eksempel når det gjelder personlighet, kunnskaper, ferdigheter, verdier og holdninger. Dybdemangfold kan også komme til uttrykk gjennom en virksomhets overordnede verdier, handlingsplaner og målsettinger (Bore et al. 2013; Harrison, Price & Bell 1998).

Tiltak for økt mangfold er ment å fremme likestilling samt hindre etnisk diskriminering. Bore et al. (2013) stiller spørsmål om likestilling og fravær av diskriminering egentlig er det samme som (etnisk) mangfold, og viser til skillet mellom faktisk og opplevd mangfold. Med det menes at det kan være manglende samsvar mellom overflate- og dybdemangfold og opplevd mangfold blant gruppemedlemmene. Mangfold handler på denne måten om fordelingen av (sosial) kapital i en arbeidsgruppe eller i en organisasjon. Det kan knyttes til formelle posisjoner som i sin tur gir (definisjons-)makt og myndighet. Mangfold i lys av dette har dermed sammenheng med ressursfordelingen i en gruppe eller organisasjon og handler om ulikhet (Harrison & Klein 2007). Det vil dermed være av stor betydning at organisasjoner som har etnisk mangfold som et uttalt mål, også gjenspeiler dette i rekrutteringspolitikken. Man kan tenke seg at dette er særlig viktig der vurderinger, som i stor eller noen grad er basert på skjønn, spiller en avgjørende rolle.

Mangfold i denne sammenhengen er knyttet til flere forhold. Det kan være produsenter og manusforfattere med minoritetsbakgrunn i en søknad, men som lager en «norsk» film, det kan være skuespillere eller personer bak kamera med minoritetsbakgrunn. Mangfold i film er altså ikke alltid like «synlig».

### Høy konkurranse og prosjektarbeid

Filmbransjen er en konkurranseutsatt bransje med mange søkere og begrensede offentlige tilskuddsmidler. Flere studier har sett på ulikhet mellom kunstnere når det gjelder kjønn, inntekt og plassering i kunstfeltets kvalitets- og anerkjenneshierarkier, og det finnes studier om kunstneres arbeids- og inntektsforhold og deres egne



holdninger til arbeids- og inntektssituasjonen. Man finner også store forskjeller internt i og mellom ulike kunstnergrupper, forskjeller mellom kjønn og mellom type tilknytningsform der fast ansatte har bedre kår enn selvsysselsatte.<sup>7</sup> En annen utfordring er at det utdannes for mange kunstnere. Dette påpekes også av våre informanter som mener at det utdannes for mange filmskapere (ikke nødvendigvis i norske institusjoner, men mange utdanner seg i utlandet), og at bransjen derfor ikke har muligheter for å absorbere alle kandidatene. Dette skaper svært stor konkurranse om begrensede midler, noe som også vil påvirke filmskaperens inntekter.

Filmkonsulentene er satt til å forvalte tilskuddsmidlene, og det er høye krav, en rekke kriterier og vilkår som må oppfylles, før støtte kan innvilges. Dette er for øvrig en konkurranse som rammer alle søkere – erfarne som uerfarne – og ikke bare filmskapere med minoritetsbakgrunn. Tilgang til disse midlene kan likevel ikke bare ses i lys av vurderingskriteriene og kulturtesten alene. Gjennomgående ser vi i datamaterialet vårt at den enkelte søker må beherske de mer håndverksmessige sidene ved filmproduksjon, beherske skrivekunsten og ha god prosjektøkonomiforståelse. Dette gjelder også for alle filmskapere. I tillegg må man beherske de sosiale og kulturelle kodene i bransjen, ha de rette kontaktene og nettverkene, ha motivasjon og stå-påvilje samt kunne håndtere prosjektørke og økonomisk usikkerhet, for å nevne noe. Det er for øvrig viktig å påpeke at filmskapere ikke bare søker om prosjektmidler for å finansiere en filmidé, men at de også benytter seg av andre økonomiske støtteordninger. Våre intervjuer viser at de søker om og tidvis blir tildelt slike midler.

Filmbransjen er preget av prosjektbasert arbeid. Prosjektorganisering innebærer stor grad av økonomisk utrygghet i tillegg til jobbusikkerhet. Midlene man bevilges, vil også kunne være svært knappe og medføre mye gratisarbeid. Lange perioder uten prosjektmidler går ikke bare utover den enkeltes økonomi, men også såkalt track record. Jo mindre man får produsert, jo mindre er sannsynligheten for å få nye midler – noe som er viktig for å bygge den enkeltes track record. Dette kan føre til at filmskapere må forlate bransjen. Dersom det ligger en systematikk i hvem som må forlate bransjen, vil det være problematisk både sett fra et diskrimineringsståsted og for arbeidet med økt mangfold og representasjon. Samtidig vil få midler og lang tid mellom hver gang man får innvilget støtte, kunne innebære at det tar svært mange år å bygge opp en karriere / track record og før man eventuelt spillefilmdebuterer. Denne situasjonen møter for øvrig alle filmskapere uavhengig av om man har minoritetsbakgrunn eller ikke. Spørsmålet er om det er systematiske forskjeller i hvem som mottar støtte, og hva det i så fall er et uttrykk for.

## Rekruttering til administrative stillinger

Bevisst rekruttering kan bidra til økt mangfold i filmbransjen. Rekruttering kan foregå på ulike nivåer og i ulike deler av bransjen og kan være til faste eller midlertidige posisjoner. Bevisst rekruttering til stillinger i filmbyråkratiet – både i departementet, NFI og de regionale filmfondene/-sentrene – kan bidra til økt mangfold, men også bevisst rekruttering til prosjekter der produsenter eller andre filmskapere bestemmer, har betydning for arbeidet med økt mangfold. Av datamaterialet fremgår det at filmbransjen og filmbyråkratiet i Norge i liten grad er preget av etnisk mangfold. Det ser ut til å være få personer med minoritetsbakgrunn i formelle maktposisjoner i ulike deler av filmbyråkratiet og særlig blant filmkonsulentene som har stor makt til å av-

---

<sup>7</sup> Se Heian (2018) for nærmere gjennomgåelse av denne forskningen.

gjøre hvem som får støtte til sine prosjekter, og hvem som ikke gjør det. De som innehar posisjonen til å dele ut midler, har nødvendigvis mye makt i bransjen. Det at de i tillegg gjerne er utøvende kunstnere som har vært og skal ut i den skapende delen av bransjen igjen, kan skape habilitetsutfordringer. Riksrevisjonen påpekte i sin revisjon av NFI i 2017 at NFI ikke hadde gode nok rutiner for å dokumentere sine habilitetsvurderinger, noe som påpekes som et mulig problem i vårt materiale. For å unngå habilitetsproblemer kreves det høy grad av profesjonalitet og integritet blant filmkonsulentene og at de har et bevisst forhold til sin egen makt, og at den ikke må brukes til egen eller eget nettverks vinning. En måte å begrense denne åpenbare makten på er bruk av åremålsstillinger. Alle filmkonsulentene er ansatt i slike åremålsstillinger, og vårt datamateriale tyder på at det er en hensiktsmessig ordning. Åremålsstillinger hindrer maktkonsentrasjon over lengre tid, og det åpner i utgangspunktet opp for mangfoldig rekruttering.

Det at det ikke er noen med minoritetsbakgrunn i filmkonsulentstillingene, kan være en tilfeldighet, men våre funn tyder på at det ikke har vært mange med etnisk minoritetsbakgrunn i disse stillingene tidligere heller. Hvorvidt dette skyldes at personer med minoritetsbakgrunn ikke søker på de utlyste stillingene, ikke blir innkalt til intervju, eller at de blir innkalt til intervju, men ikke blir tilsatt, har vi ingen informasjon om. Det man for øvrig har funnet i en studie av rekrutteringspraksiser i virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket, er at etnisk bakgrunn både har en viss betydning for om man blir innkalt til jobbintervju, og for om man blir tilbudt stillingen (Bjørnset et al. 2018). De viser til tre ulike mekanismer som ser ut til å slå inn i slike rekrutteringsprosesser. Det er for det første vurderingsmekanismer, som handler om hvilken type informasjon arbeidsgivere bygger på når de skal velge og rangere søkere til en stilling. For det andre er det reguleringsmekanismer, som handler om de mer formelle reglene/rutinene som skal sikre at rangeringen av søkere skjer ut fra gitte og rettferdige kriterier, og for det tredje er det legitimeringsmekanismer, som er det settet av begrunnelser som gis for en gitt beslutning. Åpenhet og transparens i slike prosesser er dermed sentralt. Hvem man ansetter i disse stillingene, bidrar til økt kompetanse i staben, og det har en viktig signaleffekt overfor omverdenen, samtidig som det har betydning for i hvilken grad man oppnår mangfold i bransjen på sikt.

## Rekruttering av personell til filmprosjekter

Det er for øvrig ikke bare rekruttering til byråkatstillinger i den offentlige kultursektoren som spiller en rolle for økt mangfold og representasjon. De valg eller rekrutteringer av samarbeidspartnere produsentene foretar, spiller en rolle, men også om manusforfatteren selv lykkes med å rekruttere en produsent med en god track record, er viktig i NFIs helhetsvurdering ved tildeling av midler.

I arbeidet med en film kan produsentene sies å ha to ulike roller. På den ene siden er de en del av den skapende prosessen. På den annen side har de også en portvokterrolle, i den forstand at de er i posisjon til å velge både manus og personell som skal bekle de ulike rollene i en produksjon. En viktig jobb for produsentene er videre å skaffe midler til prosjekter, og de er dermed i en posisjon der de ikke bare vurderer en films kunstneriske kvalitet, men også en films markedspotensial. Filmskapere med mer kunstneriske filmambisjoner kan dermed oppleve å bli valgt vekk på grunn av kommersielle hensyn.

Ifølge våre data er det få produsenter med etnisk minoritetsbakgrunn, og bevissthet om mangfold i bransjen påhviler derfor hovedsakelig etnisk norske produsenter.

Det finnes mange små produksjonsselskaper med kun ett produsentårsverk. Man kan tenke seg at større filmproduksjonsselskaper kan bidra til økt profesjonalitet i bransjen, og mulighetene for å påvirke bransjen til å tenke mer mangfoldig under valg av prosjekter og rekruttering til disse vil kunne være større. Større organisasjoner har gjerne også utarbeidet en forretningsplan, handlingsplaner med verdier og visjoner for sin virksomhet. Dersom slike planer inneholder et mål om økt mangfold, så kan det også øke bevisstheten om dette blant produsenter.

En annen måte å få produsentene til å bli mer bevisste og jobbe i retning av mer mangfold er at det offentlige kan ha insentivordninger for dette, hvor det følger med penger. Blant våre informanter refereres dette til som en mulighet, fordi alle gjør det som skal til for å få midler. Det synes å være en oppmerksomhet rundt dette som et viktig og nødvendig virkemiddel i prosjektutvelgelses- og rekrutteringsprosesser. Samtidig noterer vi at informanter også uttrykker en viss skepsis til for rigide systemer for økt mangfold, fordi de er bekymret for å rokke ved kunstnerisk kvalitet som det viktigste kriteriet for tildelinger.

## **Vurderingskriteriene – subjektiv smak og majoritetskultur?**

Vi må først påpeke at filmkonsulentene har mange ulike hensyn å ta når de vurderer hvilke prosjekter som skal få midler, som vi ikke tar opp i denne studien. Selv om det er filmkonsulenten som lager en prioritering og anbefaling av tilskudd, vil det også være en produksjonsrådgiver som skal vurdere eksempelvis økonomien og fremdriftsplanen i prosjektet. Innstillingen skal også formelt vedtas av avdelingsdirektøren i Utvikling og produksjon (UPA) eller NFIs direktør.

Det er en debatt i Norge om det skal brukes offentlige midler på kunst og kultur, basert på de effektene man tenker dette kan ha i samfunnet, eller fordi kultur i seg selv er noe verdifullt. Sterk målstyring åpner opp mulighetene for å bruke kvalitet som et evalueringskriterium – også i norsk film – og jo mer objektive kriterier, jo enklere vil det være å rangere søkere av tilskuddsmidler. Dette kan gå på bekostning av å se kunst som å ha en egenverdi, noe som gjør at filmen kan vurderes i lys av faglig kunnskap og objektenes egenverdi (Berkaak 2016).

Kunstnerisk kvalitet utgjør et viktig kriterium for hvem som får tildelt midler fra filmsentrene og NFI. Innholdet i begrepet er et uttrykk for hva som vurderes som filmfaglig og kunstnerisk relevant ved et filmprosjekt. Samtidig åpner kriteriene opp for bruk av skjønn og med det også subjektive tolkninger. Det er dette skjønn som kan bidra til reproduserende praksiser, og som kan forsterkes dersom det mangler alternative stemmer. «Kunstnerisk kvalitet» og «kulturell verdi» er utfordrende begreper og oppleves også som dette av informantene, delvis fordi det avhenger av øyet som ser. Det betyr ikke at det nødvendigvis er noe galt med innholdet i begrepene, eller at innholdet i dem oppfattes som irrelevant. Når tolkningen og operasjonaliseringen til dels er basert på filmkonsulentens subjektive vurderinger, er det kanskje desto viktigere å tenke mangfold i rekrutteringen til filmkonsulentstillinger. NFIs filmkonsulenter skal riktignok behandle alle søkere objektivt og ikke la egne preferanser avgjøre hvem som tildeles midler. Samtidig kan man stille seg spørsmålet om det er mulig å helt fri seg fra egne preferanser og egen bakgrunn. Kriterier som er basert på at en historie i et manus skal treffe «noe» i deg, vekke en nysgjerrighet, føles relevant og lignende, handler om følelser og gjenkjenning. Da vil følelsen av at «noe treffer en», ikke bare kunne tolkes i lys av filmfaglige vurderinger og et sett med kriterier, men også i lys av egen klassebakgrunn, alder, kjønn, erfaringer, kunnskap og

til dels preferanser.<sup>8</sup> Det er likevel ikke gitt at det er kriteriene i seg selv som er problematiske, det kan like gjerne være manglende mangfold blant dem som skal tolke og anvende dem på innkomne prosjektsøknader.

Det er imidlertid viktig å påpeke at søknader kan vurderes å skåre høyt på kunstnerisk kvalitet, men samtidig vurderes å ikke være relevante i en norsk kontekst (jf. kulturtesten). Det kan også være at prosjektet skårer dårlig på andre sentrale elementer som produksjonskvalitet, sammensetning av teamet eller finansierings- og lanseringsplan. I tilfeller der prosjektene eller selve søknaden vurderes å ha for lav kvalitet, hender det at filmkonsulentene rådgir søkere slik at de kan forbedre en eventuell ny prosjektsøknad. Dette er en måte å få flere opp på et nivå hvor støtte kan innvilges. Kvaliteten på manus- og søknadsskriving vil også ha betydning for om prosjektet får tildelt midler.

Hvordan avslagene på tilskuddsmidler begrunnes, er viktig på flere måter fordi det handler om legitimiteten til systemet. Den som begrunner avslaget, må ha faglige, saklige og personlig gjennomtenkte argumenter for sin avgjørelse. Ved skriftlige avslag åpnes muligheter for å etterprøve avgjørelsene, noe som i tillegg kan bidra til læring i egen organisasjon. Det gir også dem som søker, en pekepinn om hvilke deler av søknaden som kan forbedres til en eventuell ny søknad, og det gir ikke minst mindre rom for å spekulere rundt hvorfor en søknad avslås. Slik systemet er i dag, skal det gis avslag enten muntlig eller skriftlig. I de tilfeller der det er en søknadsfrist filmskaperne må forholde seg til, får alle avslag samtidig. I disse tilfellene skal det gis en muntlig begrunnelse. Der det er løpende behandling, skal det gis skriftlig begrunnelse for avslaget. I våre data fremkommer ikke dette skillet, men det påpekes at det ikke alltid blir gitt skriftlig begrunnelse ved avslag, og dette knyttes til flere forhold. I datamaterialet ser det ut til å være varierende praksiser når det gjelder denne delen av prosessen. Det er ressurs- og tidkrevende å skrive mange og velbegrunnede avslag, og det er kun den enkelte konsulent som kan gjøre denne jobben. For det andre kan det oppleves krevende å rangere eller begrunne avslag på prosjekter som kvalitetsmessig er gode nok til å kunne kvalifisere for støtte, men som det ikke finnes midler til innenfor budsjettet. Søkerne som får avslag, har for øvrig muligheter for å søke om en ny vurdering (second opinion). Da vil prosjektet gjennomgå av en annen filmkonsulent. Det er vanntette skott mellom konsulentene, og de diskuterer aldri prosjekter de får inn, med hverandre. Dette begrunnes med at det skal sikre likebehandling, og at man vil unngå at konsulentene påvirker hverandres avgjørelser. Systemet – både hos NFI og de regionale filmsentrene – er lagt opp slik at søkere med avslag kan få en *muntlig* begrunnelse for dette av filmkonsulenten. Dette må søker selv ta initiativ til, og ifølge våre intervjuer varierer det en del om konsulentene får slike henvendelser. Manglende begrunnelse (skriftlig eller muntlig) for avslag kan ha en utilsiktet virkning som kan knyttes til legitimeringsmekanismene. Hvis man ikke vet hvorfor man får avslag, kan det danne grobunn for spekulasjoner om at andre forhold enn filmfaglige og kvalitetsmessige vurderinger har hatt betydning. Videre kan manglende begrunnelse hemme mulighetene for forbedring, utvikling og læring blant søkerne. Det er også relevant informasjon for filmskaperne å få vite at man har et svært godt prosjekt, selv om man ikke får tildelt midler.

Fordi vurderingskriteriene er avhengige av en skjønnsvurdering, åpner det opp for at noen får makt til å definere hva som oppleves som relevant og emosjonelt interessant. Det er dermed av interesse hvem som forvalter denne makten. Det er særlig

---

<sup>8</sup> Det finnes en rekke studier som tar opp slike forhold innenfor kunst- og kulturfeltet, eksempelvis Bourdieu (1979), Skarpenes (2007), Vassenden og Bergsgard (2012).

relevant fordi denne makten også innebærer makt til å tildele midler. Klassebakgrunn vil kunne ha betydning for *hva* man definerer som kvalitet, og *hvordan* man definerer kvalitet. Selv om det ikke nødvendigvis er enighet om hva som er god kvalitet og god smak generelt sett blant den (øvre) middelklasse i Norge (Skarpenes 2007; Tygstrup 2016), så kan man forestille seg at de som jobber profesjonelt med film, uavhengig av kulturell bakgrunn, har utviklet et sett av felles smaks- og kvalitetskriterier basert på filmfaglige vurderinger. Samtidig kan filmskapere fra majoritets- og minoritetskulturen ha ulike vurderinger av hvilke *historier eller fortellinger* som fremstår som interessante og relevante. Det er ikke noe som er statisk og gitt, og det er derfor i utgangspunktet åpent for diskusjon og forhandlinger. Kultur er gjerne et uttrykk for praksiser man ikke reflekterer nevneverdig over, og et større mangfold vil bidra til å utfordre eksisterende kulturelle praksiser.

## Rollemodeller

Gode rollemodeller kan spille en viktig rolle for rekruttering til filmbransjen fordi det synliggjør muligheter for andre. Mangel på synlighet og mangfold både foran og bak kamera kan dermed bidra til manglende rekruttering til både filmutdanning og filmbransjen, og det kan bidra til at stereotyper opprettholdes og reproduseres. Gjennom intervjuene får vi høre om flere eksempler på at personer med minoritetsbakgrunn blir tilbudt roller foran kamera som er stereotypiske, og at de historiene som velges, også ofte er stereotypiske i sitt innhold. Eksempler på sistnevnte er historier som omhandler enten innvandrere i kriminelle kontekster eller undertrykking av innvandrerkvinner.

Blant informantene erkjennes det at det er lett å gå i «stereotypifellen», og at man trenger et bredere utvalg av fortellinger. Det erkjennes videre at dersom bransjen er svært dominert av majoritetsbefolkningens historier, kan den ha en begrenset appell hos befolkningsgrupper med annen bakgrunn og erfaringer. Opplevelser av gjenkjennelse i film vurderes som en positiv verdi og noe som i større grad bør gjenspeiles i innholdet. Dette blir antakelig mer og mer aktuelt dersom man er opptatt av å nå ut til et bredere filmpublikum.<sup>9</sup>

Måter å jobbe på mot stereotyper og for mer mangfold kan være gjennom talentprogrammer, utviklingsstipender, relevante bransjetreff som åpner for å utvikle nettverk, moderate kvoteringsordninger og ordninger som gir økonomiske insentiver for mangfold.

## Nettverk og track record

Gjennom intervjuene fremkommer det at personlige nettverk er viktige for gjennomslag i prosjektsøknader. Dette kan være både formelle og uformelle forbindelser, men er en form for sosiale allianser som handler om renommé eller track record (portefølje av tidligere gjennomførte prosjekter), og som danner grunnlaget for rangeringer i feltet. Kulturtesten gir poengskårer basert på hvem som er tilknyttet prosjektet, og den enkeltes track record. De som står som søkere, vil dermed være avhengige av å få personer som kan vise til en viss track record, med i prosjektet. Filmskapere som ikke er del av majoritetskulturen, og som opplever seg ekskludert av bransjen, kan følgelig

---

<sup>9</sup> Statistikk fra YouGov viser eksempelvis at 58 prosent av personer med afrikansk bakgrunn opplevde mangel på rollemodeller på film og TV i løpet av oppveksten.

få problemer med å bygge opp sin egen track record, men også med å tiltrekke seg andre med god track record.

Jobber i bransjen lyses i liten grad ut, og rekrutteringen foregår gjerne via egne nettverk. Hvem de ulike filmskaperne rekrutterer til sine filmprosjekter, kan dermed ha en slagside der personer med etnisk norsk bakgrunn rekrutterer andre med samme bakgrunn. Dette er ikke nødvendigvis et uttrykk for diskriminering eller dårlige holdninger. Det kan handle om hvilken kunnskap, erfaring og kjennskap man har til filmskaperne med minoritetsbakgrunn i bransjen. Mye står på spill når man skal skape film, og det kan bidra til en viss risikoaversjon blant de involverte. Det kan komme til uttrykk ved at aktørene rekrutterer folk de allerede har erfaring med og tillit til. Dette kan bidra til selvreproduserende prosesser og dermed vedvarende eksklusjonsprosesser for andre. Samtidig påpeker informantene at det er mange faktorer som spiller inn i arbeidet med å bygge track record, som er viktig kapital i feltet. Det refereres til talent og utholdenhet, kompetanse i søknadsskriving, tilslag på søknader og anerkjennelse via nominasjoner og priser på et utvalg filmfestivaler.

En aktiv måte å utvide nettverket på som filmskaper er deltakelse på bransjedager og seminarer. Innretning og program har betydning for hvorvidt dette er arenaer som oppfattes som relevante og inkluderende for ulike filmskaperne. I datamaterialet ser vi at disse møteplassene har vært av betydning for noen av informantene, mens andre oppfatter dem som ekskluderende og mindre relevante. Andre tiltak for å hjelpe dyktige filmskaperne med å realisere sine ideer kan være utforming av programmer med definerte rammer der ulike bakgrunner og ulike historier er et uttalt mål. Slike programmer kan bidra til å bygge nettverk og erfaring.

Det aller viktigste for å bygge track record er likevel gjennomføring av prosjekter. En vanlig måte å starte karrieren på er å skape kortfilmer og/eller dokumentarfilm. Dette er formater det er noe enklere å få midler til, og de kan fungere som en «treningsarena» for større prosjekter som en spillefilm. Innen man kommer dit, må man ha skrevet en god og realistisk søknad. Personer som ikke behersker sjangerkodene, skriver på en annen måte enn majoriteten, ikke skriver så godt eller har problemer med språket, kan møte første hindring allerede her. Informanter viser også til at ytterligere en barriere kan være at filmskaperne selv har en sterk kunstnerisk visjon, men at prosjektet anses å være for smalt for markedet. Finansører, som produsenter, kan se den kunstneriske verdien i et prosjekt, men samtidig vurdere det slik at prosjektet har for liten publikumsappell til at de kan støtte prosjektet.

Utover å lykkes med å skaffe midler kan filmpriser bidra til å bygge track record. NFI har utarbeidet og offentliggjort lister over spillefilm-, kortfilm- og dokumentarfilmfestivaler som klassifiseres som «anerkjente». Det er altså ikke likegyldig hvilke festivaler man er invitert til, hvilke priser man er nominert til, eller hvilke priser man vinner, når track record vurderes i forbindelse med søknad om prosjektmidler. Det er dermed viktig at alle som er i bransjen, inkludert filmskaperne selv, forstår at det ikke er irrelevant hvilke festivaler man deltar på, eller hvilke priser man vinner. Det påpekes at det ikke nødvendigvis er kunnskap nok om dette blant alle, heller ikke i norsk presse. I vårt datamateriale finner vi eksempler på at priser og nominasjoner oppleves å ha hatt en betydning i den forstand at personer i bransjen fatter mer interesse for en, men vi finner også filmskaperne som opplever at prisene og nominasjonene ikke har hatt nevneverdig betydning for deres muligheter for å skape film. Samtidig betyr ikke det å ha vunnet høyt vurderte priser at man automatisk får større tilgang til midler. Det er totaliteten som betyr noe – prosjektets kvalitet, realismen i gjennomføringen, andre filmprosjekter og hvilke personer som er tilknyttet prosjektet. Dette er for øvrig en virkelighet som møter alle filmskaperne.

Track record fungerer selvforsterkende. I intervjuene med filmskaperne og de regionale filmfondene kommer det frem at sentrale aktører har mulighet til å bygge opp en større portefølje av prosjekter, på bekostning av aktører som er mindre sentralt plassert. Dette er for øvrig ikke særskilt for filmbransjen. Sosiologen Robert K. Merton beskrev lignende effekter innen vitenskapen der nobelprisvinnende vitenskapsmenn får uforholdsmessig mye anerkjennelse for sine bidrag, mens de mindre kjente vitenskapsmennene får uforholdsmessig lite anerkjennelse for sine lignende bidrag. Fenomenet kalles gjerne Matteus-effekten, og innebærer at den som allerede har mye får mer, og den som har lite får mindre. Kort sagt innebærer dette at aktører som allerede er i en privilegert posisjon, får mer av visse goder enn andre som er i en mindre privilegert posisjon. Effekten er et asymmetrisk maktforhold. Hvilke valg og avgjørelser personer med slik makt tar, vil kunne påvirke mangfold og representasjon i bransjen.

## 5 Refleksjoner og mulige tiltak for å bryte ned barrierer

---

Det er et politisk ønske om økt integrering i arbeidslivet for *alle* grupper i samfunnet, inkludert minoriteter. Dette gjelder også norsk filmbransje. NFI har en handlingsplan for økt mangfold i norsk film. Økt diversitet med hensyn til etnisitet, urfolk og nasjonale minoriteter er vektlagt i handlingsplanen. Kjønn, alder, seksuell orientering / kjønnsidentitet / kjønnsuttrykk, geografisk tilhørighet, funksjonsevne og sosial bakgrunn er andre faktorer som vektlegges. Mens økt kjønnsbalanse har hatt mye oppmerksomhet de senere år, rettes oppmerksomheten nå mot økt representasjon når det gjelder etnisk mangfold. Vårt oppdrag har vært å utarbeide et notat som beskriver noen typer av barrierer som filmskapere med etnisk minoritetsbakgrunn opplever i sitt arbeid. Oppdragets begrensninger i tid og omfang innebærer at vi ikke har kunnet beskrive et representativt bilde av situasjonen, men snarere noen av de hovedutfordringer vi mener å se på bakgrunn av intervjuer med et utvalg av aktørene i feltet. Notatet er et innspill til NFIs videre arbeid på dette området.

NFIs handlingsplan er rettet mot økt mangfold i tildelingene og i NFIs egen stab. Et av tiltakene i planen er å utarbeide en ny rekrutteringsstrategi for utvikling av en mer mangfoldig arbeidsstokk i NFI, og ett av målene er flerkulturell kompetanse i lederstillinger og nøkkelposisjoner. Omsøkte filmprosjekter måles ikke per i dag på mangfold, slik man eksempelvis gjør når det gjelder kjønn. Dette kan bidra til mindre vektlegging av etnisk mangfold. Det er gjerne slik at det man måles på, er det som får oppmerksomhet. Hvis man antar at antallet filmskapere med minoritetsbakgrunn utgjør en relativt liten gruppe, vil det være lite hensiktsmessig med detaljerte mål og krav for å øke det etniske mangfoldet, rett og slett fordi de vil kunne være utfordrende å nå (på grunn av få søkere og rekken av andre viktige målsettinger). Et mulig tiltak er moderat kvotering, slik man har gjort for å øke kjønnsrepresentasjonen, over en periode, for å bidra til å øke filmskapere med minoritetsbakgrunn sine muligheter for å skape seg en karrierevei innen film.

En viktig rammebetingelse for å skape film er økonomi. Det er begrensede tilskuddsmidler og generell høy konkurranse om disse for alle filmskapere – uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell legning og funksjonsnedsettelse. Fordi det er svært høy konkurranse og få som får midler, vil tildelingsprosesser preget av transparens, åpenhet og begrunnede avslag kunne bidra til at systemet får større legitimitet. Har ikke denne prosessen legitimitet blant alle filmskapere, vil det være større rom for å mistro systemet og føle seg diskriminert – med eller uten grunn. Dette gjelder ikke bare filmskapere med minoritetsbakgrunn, men alle filmskapere som får avslag.

For å få god innsikt i mangfold og representasjon bør det føres statistikker over hvor mange filmskapere det er med minoritetsbakgrunn. Det sier noe om hva man kan forvente av søkere til både byråkratiske stillinger og til tilskuddsmidler. Er det få søkere, kan det være et tegn på at det ikke er noen relevante søkere, men det kan også være et tegn på at man ikke når ut til potensielle søkere. Til stillinger i byråkratiet



kan man være mer bevisst på hvordan man utformer stillingsutlysningene, og i hvilke fora man lyser dem ut.

Nedenfor har vi gjennom kulepunkter oppsummert mulige tiltak for større mangfold og representasjon i norsk film som kom frem i våre intervjuer:

- Filmutdanningene bør være mer synlige i minoritetsmiljøene for å vise at film er en mulighet som karriere- og levevei.
- Det bør vurderes å tilstrebe en mer mangfoldig rekrutteringspolitikk i filmbyråkratiet, inkludert i NFI og de regionale filmsentrene.
- Etablerte filmskapere kan bli mer bevisste på mangfoldig rekruttering til egne prosjekter. Dette kan eksempelvis understøttes gjennom NFIs økonomiske insentiver.
- Målsettinger fører til bevisstgjøring og endringer, men de bør ikke bli for mange og detaljerte, fordi målsettinger og særordninger kan skape nye skiller og avstand.
- Moderat kvotering i en begrenset periode kan vurderes som et mulig tiltak. Det bør i så fall konkretiseres i mål om nødvendig bevisstgjøring og endring.
- Kunstnerisk kvalitet er et høyt skattet ideal i feltet. Detaljerte målsettinger må ikke gå på bekostning av filmens egenverdi og kvalitet.
- NFI bør kunne vurdere å utvikle flere utviklingsprogrammer, kurs, stipendordninger og bransjefaglige utviklingstiltak rettet mot utvalgte aktører de ønsker å stimulere til å lage film.
- Stimuleringsordninger rettet mot filmskapere med minoritetsbakgrunn kan eksempelvis inspireres av ordningen Det Multinorske ved Det Norske Teatret. Dette er et bachelorstudium for skuespillerstudenter med ikke-europeisk bakgrunn.
- NFI kan vurdere å øremerke midler i en periode for filmskapere med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette kan bidra til bygging av track record og kompetanse.
- Det kan vurderes å etablere flere lavterskeltilbud og mer tilbud om veiledning og lån av utstyr.
- Videre bør man kunne se nærmere på muligheten for å vurdere produksjon i andre medier (YouTube, Snapchat osv.) som del av track record. Dette bør gjøres for å ta opp i seg endringene i samfunnet.
- Det bør settes av flere midler til mindre prosjekter, for på denne måte å øke mulighetene for nye filmskapere til å bygge track record tidlig i karrieren.
- Skjønnsvurdering ved tildeling av midler øker viktigheten av mangfold blant filmkonsulentene, økt bevisstgjøring og åpne og transparente prosesser.

# Litteratur

---

- Altinn. Dagpenger for enkeltpersonforetak. <https://www.altinn.no/starte-og-drive/starte/valg-av-organisasjonsform/enkeltpersonforetak/>
- Berkaak, O.A. (2016). Kvalitet som agens. I: Eliassen, K.O. & Prytz Ø. (red.) (2016). *Kvalitetsforståelser. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*. Oslo: Kulturrådet.
- Bhavani, R. (2007). Barriers to Diversity in Film. A research Review. A report commissioned by the UK Film Council. Hentet fra: <https://www.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/uk-film-council-barriers-to-diversity-in-film-2007-08-20.pdf>
- Bjørnset, M., J. Rogstad, og E.B. Sterri (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket*. Fafo-rapport 2018:01 Oslo: Fafo.
- Bore, L., A.B. Djuve, K.R. Tronstad, (2013). *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus*. Fafo-rapport 2013:11. Oslo: Fafo.
- Eliassen, K.O. & Prytz Ø. (red.) (2016). *Kvalitetsforståelser. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*. Oslo: Kulturrådet.
- Harrison, D.A., K.H. Price & M.P. Bell (1998). Beyond Relational Demography: Time and the Effects of Surface- and Deep-Level Diversity on Work Group Cohesion. *The Academy of Management Journal*, 41(1): 96-107 [www.jstor.org/stable/256901](http://www.jstor.org/stable/256901)
- Harrison, D.A. & Klein, K.J. (2007). *What's the Differences? Diversity Constructs as Separation, Variety, or Disparity in Organizations*. *Academy of Management Review*, 32, 1199-1228.
- Heian, M.T. (2018). *Kunstnere i Norge. Ulikhet i inntekt, arbeid og holdninger*. Avhandling for graden philosophiae doctor (ph.d.). Universitetet i Bergen.
- Heian, M.T. og Hjellbrekke J. (2017). Kunstner og entreprenør? Norske kunstneres holdninger til egen økonomi, entreprenørskap og kommersiell suksess i *Norsk sosiologisk tidsskrift*. 06/2017 (Volum 1).
- Mangset, P. (2004). "Mange er kalt, men få er utvalgt". Kunstnerroller i endring. Rapport nr. 215. Telemarksforskning – Bø.
- Meld.St. 30 (2014-2015). En framtidrettet filmpolitikk.
- Merton, R.K. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science*, 159(3810): 56-63.
- NAV. Vedlegg 4 til Folketrygdlovens kap. 8. Premiesatser for tillegg til sykepenger og fødselspenger for selvstendig næringsdrivende og forsikring for tilleggssykepenger for frilansere. <https://lovdata.no/nav/rundskriv/v4-08-00>
- Norsk filminstitutt (2018). Årsrapport.
- Norsk filminstitutt (2019). *Relevans. Publikum. Berekraft. Handlingsplan for inkludering og representativitet i norsk film og filmkultur 2019-2023*. Oslo: Norsk filminstitutt.
- Riksrevisjonen (2017). Revisjonsrapport for 2017 om etats- og virksomhetsstyringen av Norsk filminstitutt. Oslo: Riksrevisjonen.
- Skarpenes, O. (2007). Den «legitime kulturens» moralske forankring i *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Nr. 04, 2007.

- Tygstrup, F. (2016). Kultur, kvalitet og menneskelig tid. I: Eliassen, K.O. & Prytz Ø. (red.) *Kvalitetsforståelser. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*. Oslo: Kulturrådet.
- UCLA College Social Sciences (2019). Hollywood diversity. Report 2019. Old story, new beginning. Hentet fra: <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2019/02/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2019-2-21-2019.pdf>

# Øyet som ser – mangfold og representasjon i norsk film

Norsk filminstitutt ønsker mer kunnskap om mangfold og representasjon i den norske filmbransjen. Bakgrunnen er føringer i kulturmeldingen Kulturens kraft (Meld. St. 8, 2018-2019) og Norsk filminstitutts egen handlingsplan for inkludering og representativitet i norsk film og filmkultur 2019–2023.

Mens arbeidet med bedre kjønnsbalanse har hatt oppmerksomhet i flere år, har oppmerksomheten rundt representativitet på andre områder vært mindre. Dette notatet belyser hvilke barrierer filmskapere med etnisk minoritetsbakgrunn kan møte i norsk filmbransje. Notatet bygger på intervjuer med et utvalg av aktører i feltet, og er ledd i Norsk filminstitutts videre arbeid med inkludering og representasjon innenfor sitt virksomhetsområde.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2020:03  
ID-nr.: 10234