



HÖGSKOLAN  
DALARNA

## **Examensarbete kandidatnivå Filmarbetare reflekterar över sina arbetssituationer**

---

**En kvalitativ studie om problem och svårigheter  
i början av fyra filmarbetares karriärer**

Författare: Sinal Bou Aram

Handledare: Totte Mattsson

Seminarieexaminator: David Thyren

Formell kursexaminator: Thomas Florén

Ämne/huvudområde: Audiovisuell Produktion

Kurskod: LP2006

Poäng: 15

Examinationsdatum: 2017-01-12

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet. Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja  X

Nej

## **Abstract**

I den här uppsatsen undersöks yrkesgrupperna filmarbetare och skådespelare, detta är för att ge en bild av de första åren i yrkena. Den grundläggande frågeställningen är: *Vilka svårigheter eller problem förekommer ofta tidigt i en filmarbetares yrkeskarriär?* Studien är kvalitativ och använder djupintervjuer som metod för att samla information ifrån tre filmarbetare och en skådespelare som berättar om deras erfarenheter. Intervjuerna är utförda utifrån ett hermeneutiskt förhållningssätt för att djupare förstå och tolka sociala aspekter av arbetsprocesserna som respondenterna beskriver. Resultatet visar att många av problemen bottenar i materialistiska faktorer så som bristande resurser och lång övertid utan ersättning. Även problem som brister i erfarenhet och kompetens hos arbetsledningen och medarbetare, vilket ibland kan ge problematiska konsekvenser för produktionen. En annan aspekt är hur det sociala förhållningssättet under en filminspelning ibland kan problematisera en filmarbetares kommunikation med andra medarbetare. Genom att applicera bland annat Pierre Bourdieus teorier om kapital och habitus har resultatet analyserats utifrån ett sociologiskt perspektiv, för att vidare förstå sociala relationer mellan filmarbetare.

## **Keywords**

Filmarbetare, filminspelning, arbetsmiljö, Bourdieu, socialt kapital, skådespelare

## **Förord**

Jag har valt att studera arbetssituationen för filmarbetare under filmproduktioner för att det berör mig i min yrkespraktik och som ger mig en viss förförståelse för mina respondenters situation. Jag har arbetat med film i olika positioner och har tidvis upplevt problem under vissa produktioner. Genom att intervjua personer med liknande yrkesbakgrund så undersöker jag om det går att identifiera orsakerna till denna problematik. Vidare så nämner jag det för att stärka vissa induktiva resonemang i uppsatsen.

# Innehållsförteckning

Inledning .....	2
Syfte och frågeställning.....	2
<b>Begrepp</b> .....	3
<b>Tidigare forskning</b> .....	4
<b>Teori</b> .....	5
Bourdieu's symboliska kapital .....	5
Bourdieu's habitusbegrepp .....	6
Gemeinschaft och gesellschaft .....	6
<b>Metod</b> .....	8
Avgränsningar .....	8
Urval .....	9
Insamling av empiri.....	9
Etiska överväganden.....	9
<b>Resultat</b> .....	10
<b>Analys</b> .....	20
Utbildningskapital.....	20
Kulturellt kapital.....	21
Socialt kapital .....	21
Habitus och filmproduktion .....	21
Gemeinschaft och gesellschaft .....	21
Slutsats .....	23
<b>Avslutande diskussion</b> .....	25
Reflektion över trovärdigheten .....	25
Förslag till vidare forskning.....	25
<b>Källförteckning</b> .....	26
Bilaga .....	28

# Inledning

I den här uppsatsen undersöks filmarbetare och deras erfarenheter. Med målet att kartlägga och förstå vilka sorts problem och svårigheter som kan uppstå inom filmproduktion. Detta för att sedan se om det finns ett samband mellan problem och konflikter i arbetsmiljön på en inspelningsplats och vilken inverkan det har på produktionen och filmarbetaren. Uppsatsen analyserar även olika bakomliggande faktorer så som ekonomi, planering, social interaktion och ledarskap för att undersöka vilken betydelse de har i problemens uppkomst.

Forskning pekar på att det finns brister i arbetsmiljön på filminspelningar.<sup>1</sup> De grupper som är särskilt utsatta är de som tillhör a-funktioner (se begrepp nedan) och övrig konstnärlig personal. Dessa grupper uttrycker att de ofta upplever problem som stress och resursbrist. Forskning pekar även på att det finns svårigheter att etablera sig inom branschen.<sup>2</sup>

Det dyker oftast upp mindre problem under produktioner men den här uppsatsen fokuserar på större problem som filmarbetare själva identifierat har haft en inverkan på produktionen.

I uppsatsen används djupintervjuer som kvalitativ metod där respondenterna (i detta fall tre filmarbetare och en skådespelare) får möjligheten att tala om sina erfarenheter.

## Syfte och frågeställning

Eftersom filmindustrin och dess arbetare förlitar sig mycket på inhyrd arbetskraft i form av frilansare<sup>3</sup> så är det viktigt att få en inblick i olika produktioners problem för att få en djupare förståelse för hur branschen fungerar. En debuterande filmarbetare som inte kan lita sig tillbaka på erfarenhet löper en större risk att tacka ja till ett projekt där personen kan bli utnyttjad. Syftet i sin helhet är att bidra med empiri om vilka hinder som existerar i yrkesgruppen och hur yrket kan utvecklas för både arbetstagare och arbetsgivare. Detta görs med hjälp av följande frågeställning:

*Vilka svårigheter eller problem förekommer ofta tidigt i en filmarbetares yrkeskarriär?*

Som följs upp med följdfrågan:

*Hur kan dessa problem förebyggas?*

---

<sup>1</sup> Klerby, A & Näslund, L. 2010

<sup>2</sup> Herrman, M. 2012

<sup>3</sup> Klerby, A & Näslund, L. 2010

# Begrepp

För enkelhetens skull så används ordet film i texten som ett sammanfattningsord för film, reklam, musikvideo och teater. Detta är för att filmarbetarna som undersöks i det här fallet inte endast arbetar med film. Begreppen produktion, filminspelning och projekt betyder i den här uppsatsen samma sak.

## *Filmarbetare*

Avser de personer som arbetar med filmen på plats eller på fältet. Oftast brukar denna arbetsstyrka bestå av inhyrd personal i form av frilansare.

## *Förproduktion*

Avser den tid som är avsatt i syftet att planera och organisera inspelningen av en film. Arbetspositioner som har särskilt ansvar under förproduktionen är oftast producenten, regissören, scenografen, A-foto, platsletare, platschef och eventuellt deras assistenter.

## *Postproduktion*

Begreppet är synonymt med efterproduktion och avser den tid efter det att råmaterialet ifrån inspelningen är fångat. Vanliga processer under denna fas är bildredigering, ljudredigering, tramp, musikkomponering och färgkorrigering.

## *A-Funktioner*

Exempel: Regi, A-foto, Scenograf, A-ljud.

Dessa är ledande funktioner med ett övergripande ansvar.

## *Resurser*

Med resurser menas de medel som finns tillgängliga för produktionen. Resursbrist kan till exempel vara brist på tid eller arbetskraft. Grundresursen är det ekonomiska kapitalet som produktionen har att arbeta med. Kapitalet omsätts i varor och tjänster. Resurser kan också ha ett symboliskt värde som är svårare att omsätta till ett ekonomiskt kapital.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Gripsrud, J. 2002, 2011.

## Tidigare forskning

I det här avsnittet är ett par avgränsningar tillämpade. Forskning som inte är direkt kopplad till den svenska filmindustrin är exkluderade. Utifrån ett vetenskapligt perspektiv så är svensk filmproduktion i stort sett ett outforskat område. I denna uppsats undersöks yrkena som en social praktik och inriktar sig på arbetsmiljöfrågor. Vidare så har endast studier som utförts efter 2008 använts eftersom det då skedde ett skifte mellan analoga inspelningsprocesser och digitala inspelningsprocesser, vilket rimligtvis medfört skillnader i hur arbetsprocesserna går till. Teaterförbundet som är en fackorganisation för verksamma inom film och scenkonst har hjälpt till att bedriva forskning.<sup>5</sup>

En kvantitativ enkätundersökning genomfördes av Anna Klerby och Lovisa Näslund i uppdrag av Teaterförbundet och Film & TV producenterna vid namn: Alla mår bra? Arbetsmiljöundersökning av svensk spelfilm och tv-drama 2010. Mottagargruppen för undersökningen omfattade arbetare inom 13 långfilm och Tv-drama produktioner vilket motsvarar 87% av de spelfilmer och Tv-drama produktioner som producerades under 2010. Undersökningen genomfördes via en webbenkät som skickades ut via e-post. Studiens resultat pekade på att arbetsmiljön varierade utifrån yrkesgrupp eller position. Särskilt utsatta var personer i grupperna A-funktioner och övrig konstnärlig personal. I dessa grupper förekommer ofta problem gällande villkor och resurser, samt stressrelaterade problem som till exempel tidsbrist. En yrkesgrupp med förhållandevis låg utsatthet är skådespelare som ofta arbetar med bättre villkor. Variationen i arbetsmiljön mellan yrkesgrupperna kan enligt studien bidra till missnöje, bl.a. genom att förstärka hierarkier som i sin tur kan ha en negativ inverkan på arbetsförmåga och produktivitet. Det är även viktigt att tillägga att olika aspekter av arbetsmiljön fungerar olika bra. Aspekter som arbetsledning och trivsel fick högre poäng medan aspekter som brist i planering, resurser och fysisk arbetsmiljö fick jämförelsevis låga poäng. Eftersom produktioner har olika förutsättningar angående resurser och villkor så kan man dra slutsatsen att vissa produktioner är särskilt utsatta jämfört med andra.<sup>6</sup>

Margaretha Herrman som är fil. dr i etnologi och lektor i kulturvetenskap vid Högskolan Väst har utfört flera studier som berör filmarbete. En av dem är: Utbildande för filmproduktion – Hinder och möjligheter för etablering, som publicerades i tidskriften Utbildning & Lärande

---

<sup>5</sup> Herrman, M(red.) Mårdén, B. 2011.

<sup>6</sup> Klerby, A & Näslund, L. 2010.

2012. Syftet med den studien var att undersöka de hinder som nyexaminerade och relativt okända upplever vid filmproduktion. I denna studie djupintervjuades fyra personer och resultatet pekade på att personer som övergår ifrån skolmiljöer till branschen blir mötta av en miljö där kravet på social kommunikation är stor.<sup>7</sup> Samt att kunna anpassa sin prestanda och livsstil efter vad som krävs för jobbet. Dessutom väger personens förmåga att anpassa sig till filmindustrins rådande kultur och värderingar tungt inom industrin.

Margaretha Herrman gjorde även en etnografisk fältstudie 2008, vid namn: Filmarbetare – Yrkesval och lärande i arbetslivet. Studien hade en explorativ karaktär och genomfördes med hjälp av djupintervjuer och samtal tiden före och efter ett långfilmsprojekt. Sju respondenter medverkade i studien. Studien kompletterades med observationer (av forskaren) på inspelningsplatsen. Syftet var att utforska hur filmarbetare utbildas på arbetsplatsen av andra filmarbetare, samt de villkor som gäller under en långfilmsproduktion och söka förståelse om hur filmarbetare resonerar. Hur de ser på sin praktik och hur de samarbetar med andra filmarbetare. Forskningen pekar bland annat på att filmarbetare formar varandra genom att aktivt sträva efter en gemensam mental modell för hur arbetet ska formas och utföras.<sup>8</sup>

## Teori

Det teoretiska ramverket i detta arbete baseras på Pierre Bourdieus (1930-2002) teorier om kapital och habitus och Ferdinand Tönnies (1855-1936) begrepp om social interaktion.

### **Bourdieu's symboliska kapital**

Kapital är i allmän mening en tillgång (resurs) som till sin natur kan ha symboliskt eller materiellt värde. Bourdieu skiljer mellan olika sorters kapital så som *kulturellt kapital* som är de kulturellt och socialt erkända kunskaper och färdigheter som en person har i ett kulturellt avseende och utbildningskapital som är personens bevisade (till exempel via intyg) utbildning ifrån utbildningsinstitutioner som skolor och universitet samt *socialt kapital* som är det nätverk av vänner och bekanta samt vilka förbindelser en person har.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Herrman, M. 2012.

<sup>8</sup> Herrman, M. 2008:02.

<sup>9</sup> Gripsrud, J. 2002, 2011.



Bourdieu teorier bygger på att kombinationen av olika sorters kapital bestämmer vart personen hamnar i den sociala hierarkin, till skillnad ifrån tidigare klassteorier som hävdade att det var det ekonomiska kapitalet som var mer avgörande för vart personen hamnar.<sup>10</sup>

### **Bourdieu's habitusbegrepp**

*Habitus* beskrivs av Bourdieu som ett system av sociala regler som tillåter hur en person agerar inom det sociala fältet. Det är ett set av kunskaper (ibland omedvetna) som igenom personens uppväxt och inläring format ett tankemönster. Habitus kan beskrivas som ett förkroppsligat kapital dvs. hur en persons olika kapital kan förvaltas inom den sociala världen personen befinner sig i.<sup>1112</sup>

### **Gemeinschaft och gesellschaft**

Begreppen publicerades för första gången 1887 av sociologen Ferdinand Tönnies. Begreppen är ett sätt att förklara hur människor samarbetar i en social kontext (som till exempel en filmproduktion) . Samt vilka intentioner personen har.<sup>13</sup>

Vad som kännetecknar *gemeinschaft* är att arbetaren eller produktionen strävar efter en kollektiv nytta snarare än en individuell sådan.<sup>14</sup> Målen är ofta gemensamma och personen eller personerna förhåller sig till ett gemensamt tankemönster så som moral, sociala normer etc. Konstellationen av arbetare strävar efter att vara enade. Arbetsfördelningen kännetecknas av att inte vara så strikt.

*Gesellschaft* har ett tydligare fokus på individen snarare än det kollektiva. Under en produktion kan det innebära att individerna har individuella mål och intressen. I det här fallet spelar den individuella prestationen stor roll för dennes status. Till skillnad ifrån föregående begrepp så finns ej något gemensamt mål eller intresse utan samhörigheten kommer ifrån att alla arbetar för sin egen vinnings skull,<sup>15</sup> något som är vanligt inom produktioner med tydligt vinstintresse.

---

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Bourdieu, P. 2000.

<sup>13</sup> Portnoff, L. 2007.

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Ibid.

## **Begreppens relevans**

Begreppen är viktiga för att förklara respondenternas omständigheter och färdigheter i en social kontext. Respondenternas olika kapital och hur de kunnat förvaltas bidrar till att förstå vilket habitus som respondenterna har haft. Tönnies begrepp är användbara för att klassificera produktioner utefter ett mer eller mindre gemensamt tankemönster, vilket bidrar till förståelse för hur produktionens mål och intentioner samspelar med respondentens intentioner.

# Metod

Studien följer en kvalitativ metod som bygger på djupintervjuer och följer en hermeneutisk forskningsprocess. Det innebär att utgångspunkten är att förstå och tolka det som studeras.<sup>16</sup> Studien syftar inte till att försöka leverera någon absolut sanning utan försöker förstå hur respondenterna resonerat för att sedan kunna läsa av tendenser.

Enligt många som utövar hermeneutik så krävs det en förmåga till inlevelse eller empati för att sätta sig in i andra personers situationer.<sup>17</sup> För att förståelse ska vara möjlig så krävs det tolkning.<sup>18</sup> Eftersom att jag delar en liknande bakgrund med respondenterna så har jag en viss förförståelse som förutsättning.

Filmproduktioner bygger på sociala interaktioner det är därför jag valt att använda kvalitativa metoder för att få en subjektiv bild. Eftersom det är av stor vikt att förstå omständigheter och individuella förutsättningar samt att kunna tolka och förstå tankesätt. Det är därför min metod bygger på intervjuer där personen kan redogöra mer utförligt om sina erfarenheter och tankar.

## Avgränsningar

I den här studien är endast personer med mindre än tio års erfarenhet intressanta. Urvalsgruppen ska befinna sig i vad som kan beskrivas vara en etableringsfas i sin karriär. Studien exkluderar personer vars primära arbete tillhör för- eller efterproduktion.

I den här undersökningen så är lyfts filmproduktioner med lägre resurser fram. Som en bakomliggande tes så kan vi anta att det är där problem kan komma att koncentreras. Detta är värt att nämna för att regeringen propositionerade (prop. 2015/16:132) till riksdagen att vidga svensk filmproduktion genom att föreslå nya mål som ska utveckla filmindustrin och öka produktionen av film, både inrikes och utrikes. Bakgrunden till denna proposition är att svensk film de senaste två åren bland annat sjunkit i lönsamhet och beräknas påverka möjligheten att skapa och producera svensk film. Detta nämns för att det pekar på en växande medvetenhet om behovet av åtgärder för att främja svensk film. Det är ett rimligt antagande att ökade filmstöd kan bidra till att minska vissa delar av problematiken i framtiden. Dock kan det vara viktigt att differentiera mellan större produktioner (som propositionen berör) och

---

<sup>16</sup> Johansson, L-G. 2011:3.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Ibid.

förhållandevis små produktioner. De flesta av motionerna bifölls (beviljades) av riksdagen 15 juni 2016.<sup>19</sup>

## **Urval**

Studiens urvalsmetod är subjektivt/typiskt urval och snöbollsurval. Med subjektivt urval menas att respondenterna är utifrån mitt subjektiva perspektiv typiska för den grupp som undersöks.<sup>20</sup> Snöbollsurval innebär att respondenten bidrar med information om andra personer som är relevanta för studien. I det här fallet bidrog första respondenten (R1) med den andra respondentens (R2) kontaktuppgifter. Nackdelarna med dessa två urvalsmetoder är att de inte är lämpliga för att uttala sig om någon större grupp än de som uttalar sig.<sup>21</sup> Anledningen till att dessa urvalsmetoder valdes är för att identifieringen av verksamma som är relevanta för studien är svår att utföra utan förkunskap.

## **Insamling av empiri**

Empirin samlas genom telefonintervjuer mellan tidsintervallet 2016-10-31 – 2016-12-02. Intervjuerna som utförs spelas in och tar mellan 40-80 minuter att utföra. Frågorna som ställs (se bilaga) fungerar som stödfrågor och nya uppföljningsfrågor utvecklas därefter som anpassas för att förtydliga och precisera hur omständigheterna såg ut samt förstå och tolka respondenternas erfarenheter och tankar.

## **Etiska överväganden**

Respondenterna har blivit informerade om studiens syfte (informationskravet) och villkor. Respondenterna har behövt godkänna villkoren för att medverka (samtyckeskravet), så som att tillåta inspelning av samtalet och citering av dialog. Respondenternas identitet är skyddad i den mån att de inte kan bli identifierade utifrån studien (konfidentialitetskravet). Endast behöriga och opponenter kan ta del av personuppgifter. Information om deltagarna används endast inom denna studie (nyttjandekravet). Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Lövfen, S. Bah Khunke, A. Proposition 2015/16:132.

<sup>20</sup> Eliasson, A. 2006, 2013:3.

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Vetenskapsrådet. 2002.

# Resultat

Här redovisas det empiriska material som samlades ifrån intervjuerna. Resultatet redovisas i den kronologiska följd som frågorna ställdes. Styckena är sammanfattade delar där rubriken beskriver temat för frågorna.

## Respondent 1

### Relevant utbildning

Respondenten har studerat tre år på medieprogrammet på gymnasiet med inriktning film. Därefter studerade personen två år på en yrkesinriktad filmutbildning via en folkhögskola vilket sedan följdes upp med 30p i konstvetenskap på universitet.

### Arbetspositioner och sysselsättningsgrad

Respondenten arbetar primärt med scenografi som scenograf eller rekvisitör. Har även arbetat som regissör och produktionsassistent. I skrivande stund (2016-11-16) arbetar respondenten ungefär 25% med scenografi och 50% egna konstnärliga projekt. Respondenten beskriver att sysselsättningsgraden varierar ifrån 100% (heltid) vissa månader och 0% under andra. Sysselsättningsgraden utslagen över ett år faller under 100%.

### Etableringsprocess

Respondenten beskriver sig befinna sig i en etableringsprocess då personen vill arbeta mer oavbrutet med projekt. Respondenten arbetar med att expandera sitt kontaktnät och beskriver att etableringsprocessen har pågått i två år.

Jag ser att jag har etablerat en situation där jag får kontinuerligt med uppdrag, men att jag önskar få mer per månad men jag känner att jag inte fullständigt kan förlita mig på att jag får uppdrag. Ibland kan det gå två månader utan att jag får ett uppdrag, så det är inte så att jag är uppbokad hela tiden. På det sättet känner jag att jag håller på att etablera mig och att jag känner att mina uppdrag ökar.

(Respondent 1, fråga 2.3 2016-10-31)

### Selektivitet inom olika jobb

Respondenten beskriver att några av de viktigaste faktorerna som ofta styr över vilka jobb personen vill arbeta med är arvode (i förhållande till arbetstid) och planering. En välplanerad och välfinansierad produktion ses som mer attraktiv. Arbeten som respondenten föredrar att

jobba med just nu är produktioner respondenten anser vara kreativa, stimulerande och helst kortvariga som till exempel reklam eller musikvideos.

Respondenten beskriver en reklamfilmsinspelning som hade en stor arbetsstyrka och frihet att experimentera. Det hela hade en känsla av professionalism och det fanns en person i varje position – så som respondenten beskriver det.

De arbeten som respondenten ser minst i fram emot är arbeten som kan medföra stora påfrestningar och/eller stress. Arbete som scenograf utan assistent är ett exempel på en förutsättning som kan vara stressingivande och problematisk. Respondenten beskriver situationer där respondenten själv inte kunnat påverka stressen då produktionens omständigheter (i detta fall resursbrist) gjort att det inte varit direkt socialt accepterat att be om ytterligare resurser.

Jag är selektiv, de faktorer som påverkar är om de betalar ut det arvode som jag efterfrågar och om jag uppfattar det som en välplanerad produktion. [...] Jag föredrar att jobba med projekt som är kreativt stimulerande och kortvariga för att jag föredrar att jobba med kortare projekt som reklam eller musikvideos. Initialt ser jag fram emot arbeten där det finns kreativa möjligheter på inspelplatsen och att få vara kreativ i en professionell kontext.

*Kan du ge ett exempel på en sådan produktion som du har arbetat med?*

Nyligen så arbetare jag med en reklamfilm där det fanns ganska mycket frihet. Det var en produktion med ett stort team och producerades av en stor reklambyrå vilket gjorde att det blev en smidig process på grund av graden av professionalism, samtidigt som det fanns element av att få vara kreativ och det gav ett väldigt stimulerande flöde. (Respondent 1, fråga 2.4, 2.5, 2.6 2016-10-31)

## **Upplevd problematik på arbetsplatser**

Så som respondenten beskriver problematiska faktorer:

Okunskap ifrån arbetsledningen om vad arbetet innebär.

Låg budget.

Produktioner utan arvode (ersättning) har inget tydligt incitament att hålla tiderna (ingen övertidsersättning).

Optimism när det kommer till tider i allmänhet.

Respondenten beskriver ett par produktioner som led av brister i arbetsmiljön i den utsträckningen att hela produktionen var påverkad. Det första exemplet var en självfinansierad lågbudgetproduktion med ett omfattande produktionsteam (arbetskraft på alla positioner).

Ingen anställd fick ersättning och inspelningen var lång (flera månader) vilket medförde en påfrestning för alla. Produktionen sågs som mindre professionell.

Det finns en rad situationer som har varit problematiska och det som är positivt är att det skedde snarare när jag började arbeta och att jag har lärt mig att känna igen varningsflaggor för sådana möjliga moment. Det är inte något jag direkt stöter på skulle jag säga eftersom det är sådana projekt jag tackar nej till initialt nu[...]

*Vilken natur har problematiken haft, har du några exempel på situationer som har varit problematiska för just dig?*

Ja det har varit olika saker men det handlar oftast om okunskap från personer om vad arbetet kräver eller så handlar det om att det är en lågbudget eller en oprofessionell produktion där planeringen inte är rimlig och det är inte sådana projekt jag väljer att tacka ja till [...] Om en produktion har ganska dåliga medel så är det en ganska vanlig faktor att det framställs som att det kommer ta en viss tid men det slutar med att det tar mer tid. Det är en väldigt vanlig risk att personer är optimistiska när det kommer till tiden eller framställer det som att det kommer ta en viss tid, det är därför det är problematiskt att arbeta utan arvode till exempel för då har produktionen inget incitament att hålla tidsplanen på samma vis som om man har en avtalad övertidsersättning vilket medför att produktionen i princip kan dra ut hur länge som helst. (Respondent 1, fråga 3.1 2016-10-31)

### **Hur var produktionens planering?**

De som var ansvariga för planeringen kändes vara medvetna om bristerna och därför låg det ett ganska stort fokus på planering och allmän förproduktion.

### **Vad finns det(om något) att säga om ledarskapet?**

Ledarskapet uppfattades sakna erfarenhet för omfattningen av arbetet. Men arbetsledningen försökte ta ansvar i den mån de kunde.

### **Gruppens sammanhållning**

Relativt god men det fanns påfrestningar. Det var en ansträngd stämning och irritation förekom. Respondenten beskriver att gruppen utsattes för en känsla av utnyttjande, och det fanns risk för sociala och kommunikativa svårigheter.

### **Brister i kommunikation**

Ett annat exempel var en produktion som hade tid och resursbrister och där det inte fanns någon direkt dialog om bristerna. Arbetsledarna agerade med optimism och ett stort element

av risktagande förvarnades inte tidigare i processen. Så som respondenten beskriver det så känns det mer utnyttjande att inte föra en dialog kring resurserna.

### **Produktionernas resultat**

(utifrån respondentens subjektiva vy på resultat)

Generellt sett så når dessa produktioner ett sämre resultat oftast i form av slutproduktens bristande kvalitet. Ofta tvingas produktionen att förlängas eftersom ordinarie planering inte kunnat efterföljas. Fler problem och brister en bidrar oftast till ett sämre resultat.

### **Erfarenheternas effekt**

Erfarenheterna har medfört att respondenten har blivit negativt påverkad igenom bl.a. emotionell stress, en känsla av att inte kunna vara stolt över sitt arbete och att man förlorat möjliga arbetskamrater. En positiv effekt är att man får förkunskap om vilka produktioner som tenderar till att vara problematiska. Respondenten var omedveten om många av bristerna trots sin utbildning.

## **Respondent 2**

### **Relevant utbildning**

Respondenten har ej någon utbildning som är relevant för medieproduktion i allmänhet.

### **Arbetspositioner och sysselsättningsgrad**

Respondenten arbetar primärt som scripta men har arbetat som producent, koordinator, och produktionsledare. Respondenten har erfarenhet ifrån arbete under både förproduktion och inspelning.

Respondenten arbetar inte just för tillfället men beskriver att arbetssysselsättningen utslagen över ett helt år hamnar någonstans mellan 50-75%. Så som respondenten beskriver det så varierar arbetsflödet ifrån månad till månad. Ifrån att ibland arbeta heltid i flera månader till att vissa månader gå helt utan arbete.

### **Etableringsprocess**

Respondenten beskriver sig själv som att inte befinna sig i en etableringsfas och är efterfrågad till en viss del.



## **Selektivitet inom olika jobb**

De faktorer som ofta styr över vilket jobb man tar är ersättning och hur långt projektet är. En längre produktion med rättvis ersättning ger en viss säkerhet framöver. Respondenten förklarar att en större produktion med ett erkänt produktionsbolag oftast medför mindre risker (utifrån upplevda erfarenheter).

## **Upplevd problematik på arbetsplatser**

Dålig planering. Har upplevts under flera olika sorters produktioner inte endast indieprojekt (självständiga projekt).

För kort tid för inspelning. Som kan bero på resursbrist.

Produktioner som tillämpat ett extremt flexibelt schema.

Större ändringar i planeringen utan förvarning.

Dessa faktorer bidrar oftast till övertid och stressamma situationer. Ofta förväntas man ha hög arbetsmoral vilket ofta kan medföra en social miljö där kritik och allmänna invändningar ifrån arbetare kan kännas problematiska för produktionens sammanhållning.

Generellt sätt skulle jag säga att det finns produktioner som har varit dåligt planerade och då är det inte nödvändigtvis så att det bara är på produktioner som är små indieprojekt med en liten budget, utan det kan handla om stora produktioner också. Om förproduktionen inte hållit tillräckligt hög kvalitet på grund av allt ifrån okunskap kring utföranden eller att förproduktionen varit för kort så kan det påverka hur mycket tid man får lägga ner. Om förproduktionen inte är väl utförd så kan det tillkomma förändringar i inspelningsschemat med väldigt kort varsel som gör att det är svårt att planera sitt vanliga liv. På större produktioner som håller sig till teaterförbundets arbetsmiljöregler som finns så ser man ofta mindre problem. De tar då oftare hänsyn till att man ska vara ute i god tid med schemaplanering och sådana saker. Men det finns definitivt produktioner jag varit på som har varit riktigt stora där det kontinuerligt gjorts förändringar i planeringen veckan innan eller dagen innan, och då pratar vi inte om enskilda grejer som att: -å vi han inte med den scenen den dagen, utan det kan verkligen vara så att vissa produktioner jobbar utefter ett extremt flexibelt schema vilket kan ge problem i relationer med andra inblandade som till exempel externa arbetare som endast arbetar någon enskild dag. Ett exempel är när det tillkommer en förskjuten dag som man får reda på veckan innan, vilket gör att man får ställa in sina planer. Det är inte jättevanligt på större produktioner men det händer. När man kollar på mindre produktioner med mindre budgetar där produktionen håller en amatörnivå så kan det planerats mer än vad som är realistiskt vilket resulterar i långa övertider.

(Respondent 2, fråga 3.1 2016-11-10)

## **Sociala konsekvenser**

Problemlösning är en egenskap som värderas högt, ofta för att man ska kunna anpassa sig till en föränderlig produktion. Saknar man förmågan att kunna lösa problem på plats så får man oftast ingen callback. Personliga relationer arbetare emellan kan ibland medföra konflikter. Personkemi i gruppen är en viktig faktor för gruppens sammanhållning.

## **Produktionernas resultat**

Respondenten har själv inga större förväntningar på resultatet men beskriver ändå att slutprodukten ifrån en utsatt produktion ofta bär på fler brister. Respondenten har ej lyckats få ersättning för sina tjänster för produktioner med vinstdelningsavtal.

*Vad om något kan du säga om hur resultat blir påverkat av brister?*

Det beror på. Vissa kan utföra mirakel med ingenting men i vissa fall om det har varit dålig planering så kanske det saknas material som: - Det där borde vi haft, eller det här hade vi kunnat göra bättre ifall vi hade haft mer tid. Jag tror att det påverkar resultatet, därmed är det inte sagt att resultatet alltid blir dåligt[...]

*Har du arbetat på produktioner med vinstdelningsavtal?*

Ja, men det är i ärlighetens namn så att de produktioner räknar man aldrig med att man ska få ut någonting av för det finns ju någonting som heter: "Hollywood accounting" där det kan vara allt från att man får betalt efter att många kostnader är täckta och då bokförs allting på de kostnaderna och då finns det ingenting kvar i slutändan. Men jag har aldrig fått ut någonting<sup>23</sup> ifrån ett vinstdelningsavtal men har å andra sidan inte räknat med det. (Respondent 2, fråga 4.1 2016-11-10)

## **Erfarenheternas effekt**

Respondenten beskriver att erfarenheterna har gett yrkesmässiga insikter om vad man verkligen vill göra. Ett exempel är att respondenten efter sina erfarenheter inte vill arbeta som statistansvarig längre.

---

<sup>23</sup> Syftar på ekonomisk ersättning.

## **Respondent 3**

### **Relevant utbildning**

Respondenten studerade teaterkurser under sin gymnasietid, därefter en ettårig skådespelar- och teaterutbildning på en folkhögskola.

### **Arbetspositioner och sysselsättningsgrad**

Respondenten arbetar primärt som skådespelare och statist men har också arbetat som musikalartist, statistansvarig och regiassistent. Respondenten arbetar med både film och teater.

Respondenten frilansar och sysselsättningen utslagen över ett år är lägre än heltid.

Respondenten arbetar ofta ideellt och kompletterar med andra arbeten så som till exempel undersköterska för att skapa en ekonomisk stabilitet.

### **Etableringsprocess**

Respondenten klassar sig själv som semi-etablerad då respondenten har ett stort socialt kontaktnät på Gotland men inte så mycket i resten av Sverige. Respondenten vill bli självförsörjande som skådespelare, något som respondenten för tillfället inte är.

### **Selektivitet inom olika jobb**

Respondenten är inte särskilt selektiv men har tackat nej till teaterproduktioner som har involverat mycket improvisation och dans. Respondenten tackar nej till roller som står under ens värdighet. Ersättning är inte en dominerande faktor för respondenten men vid val mellan två produktioner varav den ena erbjuder ersättning och den andra inte gör det så prioriteras det betalda arbetet vanligtvis.

Respondenten arbetar hellre med regissörer med lite längre yrkesmässiga erfarenheter jämfört med till exempel aspirerande regissörer som saknar längre erfarenhet. Personkemi med medarbetare är viktigt och respondenten föredrar en vänskaplig kontakt med sina medarbetare. Respondenten tilltalas av tjänster som medför större ansvar utöver skådespelet, ett exempel är att hjälpa andra skådespelare med coaching och allmänt hjälpa till med regi.

Respondenten beskriver att filmens eller verkets tema och manus oftast är viktigare än produktionens omständigheter. Filmens budskap är en viktig faktor då respondenten tar avstånd ifrån produktioner som har sexistiska eller rasistiska budskap, dock kan respondenten

skådespela en rasist eller sexist ifall budskapet ej propagerar för åsikter som respondenten ej står för.

### **Upplevd problematik på arbetsplatser**

Respondenten beskriver ett par situationer som upplevts problematiska:

Respondenten medverkade i en film där produktionsteamet kändes inkompetenta och regissören verkade ej förstå filmens manus. Hela inspelningen kändes kaotisk och respondenten fick till slut regissera sina motspelare.

Respondenten medverkade i en produktion där 4-5 personer gav regi och dessutom inte kommunicerade med varandra vilket medförde ett kaotisk och problematisk arbetssätt som inte fungerade för respondenten.

Respondenten blev dåligt informerad inför ett arbete som s.k. blocker<sup>24</sup> på en inspelning, enligt kontraktet skulle det röra sig om en 12 timmars arbetsdag men höll på mycket längre samtidigt som respondenten fick färre raster jämfört med resten av teamet.

### **Produktionernas resultat**

Respondenten beskriver ingen större besvikelse över resultatet för produktionerna som nämndes i föregående stycke och är nöjd med sina insatser.

### **Erfarenheternas effekt**

Respondenten har fått större förståelse för hur folk arbetar inom branschen. Respondenten har blivit mer punktlig och respondenten har lärt sig att åsidosätta sina egna åsikter och göra det som krävs eller ombedes.

Jag har påverkats på så sätt att jag har fått större förståelse för vilka funktioner det finns det vill säga vad många gör, och hur hårt många arbetar under stor press. Jag har lärt mig att man måste vara villig att ta och ge för ett gott resultat. Jag har blivit medveten om att man måste vara punktlig eftersom det är så många involverade i produktioner. Ofta så förstör det mycket ifall bara en enda som inte sköter sig. Jag har lärt mig hur man ska åsidosätta sina personliga känslor och helt enkelt göra det som krävs för att få ett gott resultat. (Respondent 3, fråga 5.1 2016-11-23)

---

<sup>24</sup> Person som avskärmar allmänheten ifrån inspelningsplatsen.

## **Respondent 4**

### **Relevant utbildning**

Respondenten har studerat en tvåårig filmproduktionslinje på folkhögskola därefter studerade respondenten en två årig YH (yrkeshögskola) utbildning för filmarbetare.

### **Arbetspositioner och sysselsättningsgrad**

Respondenten arbetar primärt som El-assistent och gaffer<sup>25</sup> och har utfört ett antal mindre arbeten som fotograf. Respondenten beskriver att sysselsättningen varierar ifrån månad till månad, ifrån att arbeta intensiva 50-60 timmars veckor till att arbeta mindre vissa veckor. Genomsnittet i Sverige för alla yrken är 31 timmar (exkluderat semester och sjukfrånvaro) i veckan.<sup>26</sup>

### **Etableringsprocess**

Respondenten har erhållit en ekonomisk stabilitet via sitt yrke speciellt den senaste hösten 2016 då respondenten har fått fler heltidsjobb.

### **Selektivitet inom olika jobb**

Viktiga faktorer är ersättning och om produktionen känns seriös samt hur arbetsmiljön är rent praktiskt, till exempel logi och förbindelser. Projekt som följer en visuell stil är mer intressanta att arbeta med. Men så som respondenten beskriver det så är det också ett jobb där man ibland får åsidosätta sina egna preferenser och göra det som krävs.

### **Upplevd problematik på arbetsplatser**

Mycket övertid och intensiva dagar där tempot var för högt.

Dålig planering.

Olika ambitionsnivåer och eller olika visioner mellan bland annat regissör och producenter.

Skådespelartillgänglighet har ibland medfört stora problem för produktioner.

Så som respondenten beskriver det så dyker det oftast fram mindre problem under de flesta produktioner, ofta kopplade till planering.

---

<sup>25</sup> Båda yrkena ansvarar för ljussättningstekiken, el-assistenten assisterar under belysningsmästaren. Gaffern assisterar chefsfotografen (a-foto).

<sup>26</sup> OECD Statistics 2015

Filmarbetare förväntas vara väldigt flexibla och förväntas kunna lösa alla problem. Detta bidrar ibland till en ond cirkel eftersom arbetssättet tillåter att problem uppkommer eftersom det finns arbetare som kan lösa dem.

Ett projekt hade problem på så sätt att det blev väldigt mycket övertid för alla, och då var inte endast långa dagar utan även väldigt intensiva dagar. Anledningen till att det blir övertid är för att man inte hinner och då ligger det väldigt mycket som man ska göra varje dag och då försöker dem driva upp ett tempo så man ska hinna med så mycket som möjligt men ibland så räcker inte det utan man får arbetare ytterligare dagar för att jobbet ska bli klart. (Respondent 4, fråga 3.1 2016-12-02)

### **Ledarskapet**

Så som respondenten beskriver det så är ledarskapet ofta komplext då det är många som leder. Respondenten beskriver ett exempel ifrån en utsatt produktion där ledningen arbetade konfrontativt med problemen istället för att ducka för problemen, regissören hade tilltro för projektet och lyckades övertala en producent om att tillsätta mer resurser vilket blev dyrare för produktionen.

### **Produktionernas resultat**

Produktionerna har nått ett resultat, men respondenten lägger ingen större värdering i resultatets kvalitet eller ifall produktionens resultat nått de mål som produktionen har haft.

### **Erfarenheternas effekt**

Respondenten har efter sina erfarenheter börjat söka mer information om produktioner för att leta efter vissa varningstecken som till exempel om tidsplanen verkar realistisk men också vilka personer som arbetar med produktionen.

Det finns ett problem om att man är så flexibel eller ska vara så flexibel att det ibland utnyttjas. Lärdomen i det är att man får försöka flagga för problem innan de dyker upp, börjar man se att det kan uppstå något problem så får man se till att det löses och inte upptagas i sista stund och det blir en massa förändringar i sista sekund. (Respondent 4, fråga 5.1 övrigt tillägg 2016-12-02)

# Analys

I det här avsnittet analyseras resultatet igenom att tillämpa Bourdieu och Tönnies begrepp och teorier. Respondenterna identifieras härmed med förkortningarna R1, R2, R3 och R4.

## **Utbildningskapital**

Respondenternas utbildningskapital varierar, R1, R3, och R4 har alla studerat på folkhögskola och R1 och R4 har kompletterat med studier på universitet och yrkeshögskola. R2 har ingen relevant utbildning. Utifrån empirin så går det inte att se någon positiv korrelation mellan utbildningskapitalet och arbetssituationen efter studietiden. Detta kan bero på att det finns en viss diskrepans mellan utbildning och praktik. Arbetssätten varierar ofta och i praktiken är det viktigt att förhålla sig till de normer som industrin har. Ofta värderas egenskaper som flexibilitet och förmåga att anpassa sig. En utbildning kan också bidra till ett inlärt arbetsätt som utgår ifrån en ”tryggare” miljö jämfört med arbetssätten i branschen. Att vara utbildad inom film medför inte en given plats på arbetsmarknaden, eftersom det oftast inte finns några tydliga utbildningskrav.<sup>27</sup> Vidare nämner R1 att utbildningen som studerats inte har gett någon större insikt i hur industrin faktiskt fungerar, samt att ingen praktik utfördes under studietiden.

## **Utbildningskapital i fältet**

Statistik pekar på att de yrkesgrupper inom filmproduktion som oftast har högre utbildningskapital är A-funktioner, skådespelare och producenter där drygt hälften (49-60%) har studerat i tre eller mer år på högskola eller universitet. Två yrkesgrupper som särskiljer sig något är teknikarbetare och assistenter där över hälften(49-61%) har studerat en max tvåårig utbildning på folkhögskola, yrkeshögskola, eller universitet.<sup>28</sup>

## **Utbildningskapitalets inverkan på produktioner**

Det är möjligt att kombinationen av olika utbildningsbakgrunder kan medföra vissa konflikter så som olika arbetsätt och värderingar. Eftersom industrin inte förhåller sig till något utbildningskrav så finns det inte något etablerat och unifierat arbetsätt att utgå ifrån. Ofta

---

<sup>27</sup> Herrman, M. 2013

<sup>28</sup> Klerby, A & Näslund, L. 2010

handlar det om traditioner inom yrkesgrupperna, vissa yrkesgrupper har ibland större krav på utbildning än andra.<sup>29</sup>

### **Kulturellt kapital**

Det kulturella kapitalets inverkan varierar oftast beroende på arbetspositionen. För R1 och R3 som primärt arbetar med scenografi och skådespeleri så är det av större vikt att kunna uttrycka sig och påvisa kulturella färdigheter, i förhållande till R2 och R4 vars primära arbete oftast är av teknisk natur. Det är vanligt att arbetare tidigt i sin karriär börjar med att assistera i den arbetsposition som de senare vill arbeta med. Detta kan medföra att det kulturella kapital som arbetaren besitter inte förvaltas förrän senare i karriären.<sup>30</sup>

### **Socialt kapital**

Det sociala kapitalet verkar spela en betydande roll för hur etablerade respondenterna känner sig. Detta är tydligt då det är filmarbetarens kontaktnät som ofta bidrar till arbeten. Det är också viktigt att vara lättillgänglig och befinna sig i närheten av produktionen för att undvika större resekostnader och logi bland annat.<sup>31 32</sup>

Statistik pekar på att det är väldigt få som får arbete utan att bli tillfrågade eller föreslagna av andra i branschen. Utifrån enkätundersökningen *Alla mår bra?* Så ställdes frågan: Hur fick du uppdraget? Så svarade 82% av totalt 330 medverkade att de blivit tillfrågade eller föreslagna av andra. Medan resterande 18% fick uppdraget på något annat sätt (till exempel via annons 2%, eller direkt dialog med regissören eller producenten 7%).<sup>33</sup>

R1 vill vidga sitt kontaktnät för att etablera sig och alla respondenterna är medvetna om betydelsen av ett brett socialt kapital. R1, R2 och R4 har alla beskrivit att det är viktigt att prestera och skapa samhörighet med sina arbetare för att öka chanserna för en så kallad ”call-back” (återkoppling för vidare uppdrag).

### **Habitus och filmproduktion**

För att förstå hur symboliska kapital kan påverka en produktion så är det viktigt att förstå hur kombinationen av olika kapital bidrar till det habitus som en filmarbetare verkar i. I det här fallet så har tre av respondenterna relativt breda utbildnings och kulturella kapital, vilket

---

<sup>29</sup> Ibid

<sup>30</sup> Herrman, M. 2013

<sup>31</sup> Klerby, A & Näslund, L. 2010

<sup>32</sup> Herrman, M. 2013

<sup>33</sup> Klerby, A & Näslund, L. 2010



kan tyckas vara betydelsefull för en produktion, men som inte verkar vara det i praktiken. Det är möjligt att utbildning (som bidrar till utbildnings och delvis kulturellt kapital) skapar säkerhet och kompetens för utövaren samt skapar en förtrogenhet för hur man ska arbeta med en filmproduktion.

Detta kan skapa vissa svårigheter ifall arbetstagaren möter en praxis som inte motsvarar vad som lärts ut i dennes utbildning. För att anknyta till tidigare forskning så tenderar filmarbetare att lära sig av varandra, och kontinuerligt bygga upp sina kunskaper genom att anpassa sig till ett gemensamt arbetssätt.<sup>34</sup> Vilket sorts habitus hamnar då filmarbetare med mindre erfarenhet men med utbildning i? Det är möjligt att denna grupp av filmarbetare försätter sig i ett habitus där de anpassar sig till en social struktur som inte nyttjar deras förkunskaper. Vikten av samhörighet mellan alla medarbetare är så viktig för filmarbetarnas sociala kapital att det medför att kapitalet dominerar över de andra kapitalen. Detta kan vara en betydande faktor till varför vissa av respondenterna, speciellt de med konstnärliga bakgrunder känner sig kreativt och konstnärligt utnyttjade under vissa produktioner. Samt en svårighet i att uttrycka sina egna konstnärliga idéer och tankar i den rådande sociala miljön.

### **Gemeinschaft och gesellschaft**

För att förklara hur dessa begrepp kan användas för att analysera en filmproduktions sociala sammanhållning så utgår vi ifrån en hypotetisk filmproduktion med vinstdelningsavtal för att förtydliga de två olika sociala formernas skillnader och inverkan.

Om vi utgår ifrån att filmproduktionen strävar efter att följa gemeinschaft ”struktur” så innebär det att produktionens arbetare utgår ifrån gemenskap. Det handlar bland annat om att arbetarna har en enad viljestyrka där arbetarna strävar efter ett gemensamt mål. Så som det ofta beskrivs så har arbetarna etablerat en drivkraft som utgår ifrån en stark relation med produktionen och dess potential snarare än någon större ekonomisk vinning.<sup>35</sup>

Om vi utgår ifrån att filmproduktionen istället stävar efter att följa gesellschaft ”struktur” så utgår produktionens ifrån individualitet. Där bland annat arbetarnas arbets- och ansvarsområden är individuella och i allmänhet striktare. Den här strukturen bygger på att arbetsstyrkan får drivkraft utifrån ekonomisk vinning och personliga framgångar.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Herrman, M. 2008:02

<sup>35</sup> Portnoff, L. 2007.

<sup>36</sup> Ibid.

En möjlig slutsats är att om en produktion inte har resurser att betala ut arvode och har resursbrister i allmänhet så bör produktionen tillämpa en struktur som förenar arbetsgruppen och skapar en drivkraft som är ekonomiskt oberoende. Eftersom gesellschaf "strukturen" bygger på större individuellt ansvar, ekonomisk drivkraft och personliga prestationer begär det i det här fallet mycket ifrån filmarbetaren utan någon större kompensation (ekonomisk eller symbolisk) för insatsen, vilket ofta är fallet vid vinstdelningsavtal.

Så som R1 beskriver det så har ofta produktioner utan arvode inget tydligt incitament att hålla tiderna och att förhålla sig till branschstandarden för filmarbetares rättigheter som till exempel övertidsersättning.

Ett annat problem som R1 beskriver är när en produktion (arbetsledningen) är medveten om sina tids- och resursbrister men inte håller en tydlig dialog om det. Detta kan medföra att det ibland känns svårt att be om ytterligare resurser, även om de hade behövts.

### **Slutsats**

Återkoppling till frågeställningen:

*Vilka svårigheter eller problem förekommer ofta tidigt i en filmarbetares yrkeskarriär?*

Problematiken som ofta förekommer kan delas upp i två grupper:

#### Social problematik

Det är problematik som uppstår mellan individen och gruppen så som olika ambitioner, visioner, konstnärliga bakgrunder, arbetssätt och allmänna svårigheter att uttrycka sig under produktionen, Utnyttjande av flexibilitet, samt konsekvenserna ifrån brutna sociala konventioner.

#### Generell problematik

Så som resursbrist, tidsbrist, dålig planering, oklarheter i kontrakt, inga kontrakt innan arbetet påbörjas, arbetsledning som saknar erfarenhet eller kompetens.

Många av dessa problem är besläktade och orsakade av varandra. Resursbrist som ofta innebär att produktionen har ett för litet ekonomiskt kapital är ofta faktorn som gör att inspelningstiden komprimeras för att hålla sig inom budget. Detta förklarar varför vissa filmarbetare arbetar väldigt intensivt och hårt jämfört med många andra yrkesutövare.

### *Hur kan dessa problem förebyggas?*

Undersökningen lyfter fram tre moment som kan användas för att förebygga problem:

Det är viktigt att utförligt förklara för arbetstagaren vad arbetet innebär vilka rättigheter som erhålls och under vilka omständigheter, innan arbetet ska utföras. Hålla en dialog om eventuella brister.

Unifiera arbetsstyrkan genom kommunikation mellan arbetsledningen och filmarbetarna så att ett gemensamt mål etableras, detta för att inte skapa klyftor mellan arbetarna som motverkar samhörigheten.

Motverka hälsofarlig stress genom att ge arbetsstyrkan tid för återhämtning. I stressiga situationer så uppstår konflikter och olyckor lättare. Kost och sömn är essentiella för den som arbetar med ett påfrestande arbete. Som arbetsgivare är det rekommenderat att följa Arbetsmiljöverkets föreskrifter som *Organisatorisk och social arbetsmiljö*<sup>37</sup> för att undvika och förebygga ohälsosam arbetsbelastning.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Arbetsmiljöverket AFS 2015:4.

<sup>38</sup> Person, K. Wikholm, C. 2016.

# Avslutande diskussion

Filmproduktion är idag en verksamhet under ständig utveckling, det är något som blir uppenbart när vi studerar och undersöker branschen. Många filmarbetare lever idag i en relativt stressfylld miljö med förhållandevis dåliga villkor jämfört med många andra yrken. Igenom att fokusera på filmarbetare och deras svårigheter så bidrar vi till en ackumulation av vetenskap som ger en insikt och förförståelse för hur branschen fungerar utifrån filmarbetares perspektiv. Genom denna undersökning så får vi kunskap om hur branschen vidare kan utvecklas för att minska på brister i arbetsmiljön och hur yrkesgruppernas färdigheter kan nyttjas i större utsträckning.

Det är viktigt att vara kritisk till hur processen genomförs. Denna undersökning visar att det sker prioriteringar (möjligen omedvetna) där arbetstagare ofta prioriteras utefter sociala aspekter så som förbindelser och kontakter, detta talar till exempel emot många filmutbildningars visioner om kompetensutveckling och konstnärlig utveckling.

Denna undersökning kan också vara viktig för arbetsgivare då den pekar på många faktorer som går att härleda till inkompetens i produktionsledningen.

Film är ett medium som i viss mån är beroende av resultat, att vara kritisk till hur film görs bidrar till kunskap om brister vilket möjligtvis kan bidra till ett bättre resultat. Om filmen når ett resultat av hög kvalitet så är det mer gynnsamt för alla medverkande. Samt att risken associerad med att arbeta med eller göra film minskar.

## **Reflektion över trovärdigheten**

Det är viktigt att påpeka att problematiken berör en relativt liten grupp av filmarbetare, och även ifall mindre problem är relativt vanligt förekommande på inspelningsplatser så är det relativt sällan det rör sig större problem. Som i fallet med respondenterna så bidrar erfarenhet och kompetens till en minskning av problemen igenom riskmedvetenhet och ”härdning”.

## **Förslag till vidare forskning**

Forskning som fokuserar på att utveckla nya arbetsmetoder inom film som är anpassade för filmarbetare tidigt i sin karriär. Dessa metoder kan testas genom hypotesprövningar, och intervjuer med filmarbetare under arbetets gång kan hjälpa till att validera metodernas effektivitet.

# Källförteckning

## Tryckta källor

- Bourdieu, P. 2000. *Konstens Regler*. Editions du Seuil. Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Bourdieu, P. 1993:4. *Kultursociologiska Texter*. Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Eliasson, A. 2006, 2013:3. *Kvantitativ metod från början*. Studentlitteratur AB.
- Herrman, M 2008:2 *Filmarbetare – Yrkesval och lärande i arbetslivet*. Distribuerad av Högskolan Väst.
- Herrman, M(redaktion). Kullgren, C. Mårdén, B. Högberg, K. Asplund Carlsson, M. 2011. *Att göras till filmarbetare*. Bokförlaget Nya Doxa.
- Herrman, M. 2012. Utbildande för filmproduktion – Hinder och möjligheter för etablering. *Utbildning & Lärande vol.6*.
- Johansson, L-G. 2011:3. *Introduktion till vetenskapsteorin*. Bokförlaget Thales.
- Jostein, G. 2002, 2011:3. *Mediekultur Mediesamhälle*. Bokförlaget Daidalos AB.
- Portnoff, L. 2007. *Control, Cultural Production and Consumption*. Economic Research Institute(EFI).
- Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer – inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.
- Wikholm, C. 2016. *Arbetsmiljö inom Filmproduktion*. Prevent Arbetsmiljö i samverkan Svenskt näringsliv, LO & PTK.

## Elektroniska källor

(Besökt 2017-01-01)

Filmåret i siffror(Svenska Filminstitutet): <http://www.filminstitutet.se/sv/om-oss/press/pressmeddelanden/2016/filmaret-i-siffror-2015/>

(Besökt 2017-01-01)

OECD(Organisation for Economic Co-operation and Development)

<http://stats.oecd.org/>

(Besökt 2017-01-01)

Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 (Arbetsmiljöverket)

[https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf)

(Besökt 2017-01-01)

Klerby, A. Näslund, L. 2011 *Alla mår bra? Arbetsmiljöundersökning av svensk film och tv-drama 2010* <http://teaterforbundet.se/wp-content/uploads/2016/02/Alla-mar-bra.pdf>

(Besökt 2017-01-01)

Regeringens proposition 2015/16:132

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/forutsattningar-for-svensk-film\\_H301KrU11](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/forutsattningar-for-svensk-film_H301KrU11)

## **Muntliga källor**

Respondent 1(2016-10-31)

<https://drive.google.com/file/d/0B65ADFA3kr17WFJQQVBxdDN2M2M/view?usp=sharing>

Respondent 2(2016-11-10)

<https://drive.google.com/open?id=0B65ADFA3kr17R1ZZYVpLalNid00>

Respondent 3(2016-11-23)

<https://drive.google.com/open?id=0B65ADFA3kr17X015V182T1ExakU>

Respondent 4(2016-12-02)

<https://drive.google.com/open?id=0B65ADFA3kr17bTJPMnZ4RUd5dnc>

# Bilaga

## Frågeguide för filmarbetare eller konstnärlig personal.

### 1.0 Bakgrund:

1.1 Ålder?

1.2 Beskriv din bakgrund, vilken relevant utbildning har du(om någon)?

(Längd på utbildning, yrkesförberedande eller konstnärlig?)

### 2.0 Arbete:

2.1 Vilka positioner arbetar du med eller har arbetat med inom drama produktion?

2.2 Beskriv din sysselsättningsgrad inom drama produktion? 25% 50% Heltid halvtid osv.

2.3 Vilken grad av etablering **du** känner att du har uppnått? (etablering kan definieras olika)

2.4 Är du selektiv i vilka arbeten du tackar ja till? Vilka faktorer påverkar detta? (Pengar, konstnärlig frihet etc)

(Följdfråga)

2.5 Vilka projekt eller arbeten eftersträvar du att vilja arbeta med?

2.6 Kan du ge **exempel** på arbeten som du initialt ser mycket fram emot?

2.7 Kan du ge **exempel** på arbeten som du ser mindre fram emot?

### 3.0 Problematik eller konflikt:

3.1 Kan du ge exempel på arbeten eller situationer som för **dig** kändes problematiska, bristfälliga, diskriminerade, resurslösa eller inkompetenta?

3.2 Kan du ge exempel på vad **du** uppfattat som en konflikt under en produktion?

3.3 Kan du ge exempel på vad som i **allmänhet** uppfattats som ett problem eller en konflikt under en produktion?

(Om något exempel framfördes) Försök att beskriva den produktionen och situationen där konflikten eller problematiken yttrade sig?

**3.4** Kan du redogöra för omständigheterna? Så som allmän tidsbrist och/eller dålig planering?  
Resursbrist, inkompetens etc.?

**3.5** Hur gick ledarskapet till? Regi, produktion, FAD. Sammanhållning etc?

**4.0 Resultat(om 2.1 framfördes):**

**4.1** Vad om något kan du berätta angående resultatet av de specifika projekten som nämndes som exempel?

**4.2** Vad var **dina** förväntningar angående resultatet?

**5.0 Effekter:**

**5.1** Vad om något skulle du kunna berätta om vilka lärdomar eller vilken effekt dessa händelser har get **dig**? (Ge utrymme för både positiva och negativa effekter)