

# UTBILDADE FÖR FILMPRODUKTION – HINDER OCH MÖJLIGHETER FÖR ETABLERING

*Margaretha Herrman*

## ABSTRACT

Workers who desire employment inside film production come from a variety of experience levels. In Sweden, the opportunities to obtain work in the film production industry are limited and depend on situations and norms defined by the industry itself. The goal of this article is to identify challenges faced by a relatively unknown group of industry workers: those students representing industrial intellectuals who have received higher educational training in film production work, to identify the difficulties and opportunities they face in their transition from education to employment in the industry. This study is a qualitative one, based on interviews with four young adults who are recent graduates of an educational training program for film production work. The respondents were asked to identify levels of uncertainty and competitiveness prevailed and what opportunities and threats existing as important factors in terms of obtaining work. The findings demonstrate that students who are transitioning into careers are met by an environment with high demands for networking and expectation to adapt their performances and lifestyles to the demands of the job. An aptitude for work is often measured by how well workers adapt to the industry's culture and values.

*Keywords: Higher education, film production, students, transition, employment*

## INTRODUKTION

Filmbranschen som studiefält är intressant av flera skäl: produktionen av rörlig bild sker oftast i temporära organisationsformer där arbetskraften består av frilansande och korttidsanställda arbetare, dvs. i organisationer och strukturer som sägs bli alltmer typiska för ett senliberalt samhälle (jfr Blair, 2001; Sennett, 2007). Sett i ett internationellt perspektiv antas kulturindustrins (till vilken filmproduktion kan räknas) utveckling peka uppåt. Industrin anses till och med som extremt viktig för nya arbetstillfällen och ekonomisk tillväxt (Blair, Grey & Randle, 2001, s. 174; Oakley, 2005, s. 300). Här förväntas framtidsjobben genereras, bra och kunskapsbaserade sådana, samtidigt som det finns forskare som menar att utvecklingen pekar på en allt högre grad av osäkerhet och otrygghet för de anställda. Arbeten inom mediasektorn är högt skattade. Filmbranschen är 'glamourifierad', mysti-

## MARGARETHA HERRMAN

*fil. dr i etnologi och lektor i kulturvetenskap  
Institutionen för omvårdnad, hälsa och kultur, Högskolan Väst  
461 86 Trollhättan  
E-post: margaretha.herrman@hv.se*

fierad, har ett högt symbolvärde och är en attraktiv arbetsplats för de som strävar efter kreativa och skapande arbeten (Turner, 2004). Särskild lockelse tycks denna sektor ha för de unga (McRobbie, 2002). De som får arbete i den hårt konkurrensutsatta filmbranschen kan i en mening känna sig utvalda. I den svenska filmsektorn arbetar drygt 6000 individer (se Regeringskansliet, 2009, s. 73; Teaterförbundet, 2005). Arbetsmarknaden beskrivs som fragmentariserad där gränser mellan olika delarbetsmarknader (spelfilm, teve, reklamfilm etc.) tenderar att suddas ut (Teaterförbundet, 2005). Att kunna försörja sig på filmjobb är knappast heller självklart varför många måste växla mellan olika slags uppdrag för att ha stadigvarande inkomst (Dahlström, Hermelin & Österberg, 2007, s. 21).

I svenska utredningar kritiseras branschen. Det finns ett starkt uttryck för att filmbranschen bör förändras, att den ska leva upp till uttalade jämställdhetsmål, att nya finansieringsvägar bör sökas (dvs. alternativ till statliga stödformer) och att stabilare organisationsformer ska skapas (Regeringskansliet, 2009, s. 73). Bristen på kontinuitet, både vad gäller bolagsbildningar liksom mer stabila anställningsförhållanden för givetvis med sig osäkerhet både för de som finansierar film och de som arbetar med film. Trots dessa osäkerhetsfaktorer står många på kö för ett filmarbete. Några av dem väljer att utbilda sig för att kunna etablera sig som producenter, produktionsledare eller liknande. Några av dem som valt att satsa på en framtida filmproduktionskarriär är i fokus i denna studie. Jag har intervjuat fyra alumner om deras väg från en treårig högskoleutbildning till filmpraktiken. De brinner för film och filmmakande och drömmer om att bli en av dem som lyckas skapa sig en utkomst i branschen. Det är deras etableringsförsök som ska följas.

Att vara utbildad för produktion innebär inte detsamma som att ha en given plats i filmbranschen. Det finns inga explicita utbildningskrav. Befattningsbeskrivningar för vad en producent eller produktionsledare ska göra och kunna saknas (se Herrman, 2011). Legitimitetskraven är otydliga, vilket kan ge upphov till oklarheter över vem som har rätt att kalla sig för vad (Asplund-Carlsson, Herrman, Högberg, Kullgren & Mårdén, 2011, s. 291). Detta till trots finns högskoleutbildningar som vill bidra med yrkesförberedande kunskaper mot fältet, det vill säga som är utformade på sätt som utbildningsanordnaren tror ska öka anställningsbarheten och detta parallellt med att utbildningen ska ge möjligheter till akademisk påbyggnad.

Den produktionsutbildning som de alumner jag intervjuat genomgått är ett treårigt högskoleprogram med syfte att utbilda kvalitetsmedvetna ledare av kreativa orga-

nisationer som arbetar med rörliga bildmedia eller andra typer av kreativa projekt (Utbildningskatalog, 2010). Utbildningen har betydande inslag av arbetsintegrerat lärande, byggs delvis upp kring yrkesnära uppgifter, branschföreträdares medverkan som gästlärare och handledare och verksamhetsförlagda utbildningsmöjligheter. På detta sätt försöker man balansera mellan teori och praktik (Mårdén, 2011), men också att motsvara någon slags föreställning om vilka krav branschen kan tänkas ställa på de som utbildas för densamma. Akademiskt utbildade filmarbetare tillhör en ny grupp industriella intellektuella (Ortner, 2009, s. 184). Hur dessa individer hanterar övergången mellan utbildning och praktik har rönt liten uppmärksamhet, ett faktum som väl motiverar att undersöka hur f.d. studenter, alumner, med en specifik kunskapsbas orienterar sig i ett branschsammanhang som saknar väl dokumenterade regler för vem som anses berättigad att arbeta med vad. Denna pilotstudie avser att lämna ett bidrag till kunskap om nyutexaminerade produktionspersonals förståelse av branschkrav och möjliga etableringsvägar. Avsikten är inte att värdera utbildningens relevans utan snarare lyfta fram och diskutera de nyutbildades orienteringsförsök på en arbetsmarknad där utbildning inte självklart innebär en fördel.

#### ATT BEFORSKA EN NARRATIV KULTUR – MATERIAL, METOD OCH TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Akademiseringen av filmyrken är relativt ny, forskning om filmpraktiken sparsam och kunskap om vad som händer i skärningspunkten mellan högre studier och arbetsliv saknas. Kunskapsbristen vad gäller det senare är dock inte filmbranschspecifik, den är generell, särskilt gäller detta kvalitativa ansatser om kompetenser, yrkessocialisation och den första tiden på arbetsmarknaden (Lund, 2010, s. 137). Forskning om filmproduktionspraktiken, rekryterings-, organisations- och ledningsfrågor har först under senare år väckt intresse (Soila-Wadman, 2003; Eliasbergh, Elberse & Leenders, 2006; Caldwell, 2008; Mayer, Banks & Caldwell, 2009; Herrman, 2011). Forskningsintresset sammanfaller med ett brett samhällsvetenskapligt engagemang för frågor som rör senmoderna arbetsvillkor, förändrade rörelser på arbetsmarknaden, ökad projektorientering, ökade marknadiseringskrav och allt större fokus på teamarbete (se t.ex. du Gay & Pryke, 2002; McRobbie, 2002, 2005; Conor, 2010; Herrman, 2011). Denna mer kulturkritiskt orienterade forskning har fungerat som inspirationskälla för att förstå hur kultur och ekonomi samverkar och ger konsekvenser på organisatorisk likväl som på individuell nivå, både vad gäller självförståelse och identitet, dvs. vilka uppfattningar som finns om vad bransch är, hur arbete bör bedrivas, vilka kompetenser som behövs och hur dessa bäst utnyttjas. Ett sätt att nalkas filmbranschen och få insyn i dess kultur, de normer och värderingar som styr handlingssätt och villkor är att ställa frågor till de nytillkomna, de som är på väg att etablera sig och deras uppfattningar om möjligheter och hinder för etablering, vilka osäkerhets- och konkurrensfaktorer de möter och hur de hanterar desamma.

#### Filmbranschen

Filmbranschen är lösligt sammansatt genom temporära projektverksamheter, semi-professionella arbetsgrupper och ett antal frilansande arbetstagare. Branschen fungerar som en informell institution (North, 1990) där hur filmprojekt iscensätts, organiseras, distribueras och hur filmarbetare rekryteras bygger på traditioner, normer och konventioner som inte är explicit formulerade. I branschen förekommer arbetsätt som inte är i grunden ifrågasatta (Bordwell, 2005; Caldwell, 2008). Branschen är dessutom av tradition autonom med kontroll över rekrytering likväl som av arbetsätt, kvalifikationskrav etcetera (Herrman 2008, 2011). Få eller inga filmbolagsföreträdare annonserar efter arbetskraft. Rekryteringen är informell och det saknas medierade institutioner mellan arbetsgivare och arbetstagare (se Langham, 1999; Blair, 2001).

Filmbranschen utmärks av en narrativ kultur. Berättelserna om praktiken, förmedlade under arbete eller via nätverk utanför arbetet definierar branschen, vad den är, vilka den består av, vilken betydelse den har och vilken mening den ska tillmätas (jfr Czarniawska, 1977). Berättelser om person, praktik, yrke och organisation binder samman individer, projekt, lärande och traditioner. Erfarenheter traderas, är i ständig cirkulation och utgör lärprocesser där erfarenheter distribueras mellan filmarbetare tillhöriga olika nätverk och yrkesgrupper (jfr Orr 1996; Jones & DeFilippi, 2006; Lave & Wenger, 1991; Bordwell, 2005; Caldwell, 2008). Teorin i filmbranschen är praktikskapad, förmedlad via anekdoter, sägner och myter – det vill säga genom berättelser om praktiken som avspeglas i sätt att arbeta, värderingar och normer (se t.ex. Orr, 1996). Teorin ligger inbäddad i teknik, artefakter, ikoner, yrkesritualer och arbetsmetoder (Caldwell, 2008, s. 26). Denna praktikgenererade teori genomsyrar även delvis utbildningen där producenterfarna lärare vidareförmedlar sina erfarenheter av hur man gör och varför, vilka nätverk som är av betydelse och hur en produktionsprocess bör drivas. Inskolningen till yrkeskulturen sker därför redan i undervisningen (Herrman, 2011).

#### Metod och material

Att använda sig av en kvalitativ metod, djupintervjuer, ter sig självklart för studier på ett fält som utmärks av muntlighet. Jag har för denna studie intervjuat fyra f.d. studenter, två kvinnor och två män med varierande erfarenheter av filmbranschen. De är i åldrarna 25 till 35 år och de avslutade sina högskolestudier för mellan två till fem år sedan. Jag har med hjälp av semistrukturerade frågor sökt svar på hur de uppfattar möjligheter och hinder för branschetablering. I analysen av de transkriberade intervjuerna framträder betydelsen av branschkunskap likväl som vikten av självkännedom. Branschkunskap innebär att kunna läsa av kultur och spelregler, hur tillträde möjliggörs och vilka karriärmöjligheter som står till buds. Sådana kunskaper utgör ett kulturellt kapital, en kunskap som kan sammanfattas i termer av att veta vad, hur och varför, men också veta hur dessa kunskaper ska kunna legitimeras och omvandlas till arbetstillfällen (Bourdieu, 1986, 2000). Att veta vilka som är nyckelkontakter, att ha förmåga att skapa och upprätthålla sociala nätverk är det sociala kapital som alumnerna måste ha för att etablera sig

i branschen och för att få legitimitet för sin närvaro (jfr Jones & DeFillippi, 2006; Conor, 2010). Genom att följa de intervjuades resonemang om hur de söker tillhörighet och legitimitet illustreras branschens krav, de individuella drivkrafterna och taktikerna.

Av de fyra som intervjuats har jag med tre av dem en relation som lärare, dock inte i produktionskunskap, men i ett näraliggande ämne. Min koppling till grundutbildningen ger fördel av att jag och respondenterna delar en övergripande förståelse av filmbranschen och den akademiska kulturen, något som medger att intervjuer och samtal kan utformas på särskilt sätt (Ortner, 2009). Dock har jag varit observant på att hålla en nödvändig distans till materialet under analys- och tolkningsarbete. Jag bedömer informanterna som väl införstådda i vad forskning innebär och jag uppfattar det som att de har varit angelägna att bidra till upprättandet av en interaktion mellan akademien och filmindustrin och att de genom att delta i studien bidrar till kunskapsutveckling på området. Av anonymitetsskäl är namnen på de intervjuade fingerade.

Presentation av resultaten sker under fyra huvudrubriker. *Varför just filmbranschen?* Detta avsnitt ger en kort introduktion till bevekelsegrunder för alumnernas utbildningsval. Följande avsnitt handlar om *Etableringsförutsättningar*, dvs. de fyra skilda taktiker för etablering. Under rubriken *Vem och vilka är viktiga för etablering?* skildras de sociala nätverkens betydelse, därpå följer *Att lära för och i arbetslivet* där utbildningskapital och kunskapsförmedlande är i fokus. Avsnittet *Vem, vad och varför?* är den avslutande diskussionen. Jag har valt att löpande tolka de empiriska resultaten.

## VARFÖR JUST FILMBRANSCHEN?

Inledningsvis ska jag ge inblick i hur alumnerna resonerar om yrkesval och bevekelsegrunder för filmarbete. De jag intervjuat poängterar filmmakandets kreativa inslag och att de sökt sig till en bransch med inslag av och utrymme för, kreativitet, självförverkligande, frihet och oberoende (jfr McRobbie, 2002, 2005, s. 376; Caldwell, 2008). Alumnerna är tydliga i att de söker självrealisering genom arbetet, de vill producera kultur, ingen av dem ifrågasätter lämpligheten för yrket. Karolina hänvisar till ett genuint kulturintresse och en håg riktad mot kultursektorn i stort. Ambitionen har varit att få ett 'jobb i någon konstnärlig kreativ verksamhet'. Att det blev just filmbranschen förklaras närmast som en slump. När hon sökte utbildningen i filmproduktion var det i första hand bredden på programmet än filmproducerandet specifikt som lockade. Hon har efter utbildningens slut producerat film och har dessutom vunnit en prestigefylld utmärkelse. Trots denna framgång har hon med tiden blivit alltmer intresserad av organisatoriska och administrativa aspekter av kulturskapandet och sätter numer detta före ett eget filmiskt konstnärligt utövande. Hon trivs med sitt nuvarande arbete som projektledare och organisatör för en filmfestival, och skrattar lite när hon nämner att glamouren i filmbranschen på sitt sätt också lockade: 'Det är en bransch man kan gröta ner sig lite i... gillar man skvaller och strategier så är det en väldigt göttig bransch att jobba

i!' Filmarbetet beskrivs inte enbart som spännande, utmanande och kreativt, det görs samtidigt till exklusivt och särskilt andra branscher, inte minst för att jobbet ger insyn i vad som sker bakom kulisserna och ger möjligheter till möten med intressanta människor med en betydande kulturell status i samhället. Filmarbete blir sett i det perspektivet inte enbart en tänkbar försörjningskälla utan erbjuder därutöver möjligheten att få vara med där det händer spännande saker, något som skattas högt.

De övriga tre informanterna uttrycker, till skillnad mot Karolina, att de redan tidigt närt en stark passion för filmmediet (Asplund-Carlsson, Herrman & Kullgren, 2011). Deras ambition är att skapa film. Det, snarare än ett allmänt kulturintresse, har varit utgångspunkt för utbildning. Intresse för filmarbete har vuxit fram på olika sätt. Exempel på detta är Gustav vars drivkraft för filmprojekt grundades via ett intresse för datorprogrammering som i sin tur ledde fram till arbete med specialeffekter, videoproduktioner och därefter att i eget företag skapa och producera film. Martin har jobbat med teaterverksamhet både som skådespelare och regissör och valde produktionsutbildningen som bas för att kunna ta sig in i filmbranschen. Idag hägrar en karriär som regissör. Emelie började sin yrkeskarriär med styling för media och arbetar idag som projektanställd inom både spelfilms- och reklamfilmsbranschen. De fyra ger uttryck för lust och håg att tillhöra de som producerar kultur. De är införstådda i att legitimitet och framgång i branschen ställer krav på egna insatser. De är överens om att utbildningen tillhandhöll en relevant nomenklatur, en överblick över fältet och grundläggande kunskaper i mediejuridik och ekonomi. Vad som dock skiljer alumnerna åt är deras delvis olika mål och skilda vägval för etablering.

### Utbildning som branschlärande

Det första nålsögat att passera är att bli insläppt i branschen. Hur vet man hur detta ska gå till och vilka anvisningar ges i utbildningen? Studenterna görs tämligen omgående och burdust medvetna om att branschen är hårt konkurrensutsatt och att de måste förhålla sig till detta. Karolina menar att branschvillkoren annonserades redan första utbildningsveckan då det blev tydligt att enbart en av fem skulle komma att lyckas som producent i filmbranschen:

De [studenterna] blev lite så... att vissa blev stressade... Man märker första veckan att nu så blir vi avscannade, nu ska vi tävla liksom, nu har vi hamnat i en situation där vi ska slå ut varandra // Sen [längre fram i utbildningen] kände man ju att man får dra nytta av varandra istället

Studenterna medvetandegörs tämligen omgående om filmbranschens förutsättningar och villkor: risken att misslyckande, att alla inte når framgång och att branschen inte söker filmarbetare, de intresserade söker branschen. Enligt Karolina försökte kurskamraterna tona ned tävlingsmomentet för att istället söka samarbete och se varandra som del av nätverk. Nyttiga kontakter löper som en röd tråd genom intervjuerna, etablering av nätverk påbörjas inom ramen för utbildningen och aktualiseras därefter återkommande i praktiken. Vikten av sociala nätverk klargörs och studenterna uppmanas att själv ta kontakter och intressera produ-

center och produktionsbolag för sin person. I en mening måste man 'bli upptäckt', det vill säga någon måste förstå den kapacitet, det engagemang och den seriositet man erbjuder, 'upptäcktsansvaret' ligger snarare på pretendenten än branschen. Nykomlingen måste själv skapa sitt varumärke. Korta anvisningar om branschvillkoren, branschens kultur, dess normer och värderingar ges i utbildningen, dessa tillsammans med erfarenheter från praktiken, möten med branschexperter under utbildningstiden och personliga ambitioner finns i bakgrunden för de vägval alumnerna gör för att få in en fot i branschen.

## ETABLERINGSFÖRUTSÄTTNINGAR

I intervjuer får jag ta del av olika etableringsmodeller, den modell som alumnerna anser vara den vanligast är att acceptera tidsbegränsade projektanställningar. Till denna anförs alternativ som att antingen att starta ett eget bolag och producera en film med hjälp av ett eget kapital, eller att bli anställd på ett produktionsbolag. Bolagsanställningar har inte varit aktuellt för någon av alumnerna – deras vägval visar på projektanställningar, egenföretagande eller oberoende kollektivt filmskapande.

### Projektanställning som etableringsväg

Emelies entré till filmarbete motsvarar vad de intervjuade menar utgör den traditionella bilden av filmarbetarens inskolning och lärande, det vill säga att gå den långa vägen via assistentfunktioner till mer avancerade positioner. Emelie har redan under utbildningstiden lagt sig vinn om att skaffa sig praktikarbete och tidsbegränsade påhugg som assistent:

Jag har ringt upp människor jag inte känner och sagt vad jag vill göra... Jag lärde känna en filmarbetare som ofta jobbade med långfilm och vi gillar varandra och brukar rekommendera varandra och så...

I Emelies självbeskrivning ingår att definiera sig själv som den som är 'på'. I de fall hon inte har kunnat få avlönade jobb har hon erbjudit sig att arbeta som oavlönad praktikant, allt i syfte att lära branschen inifrån, skaffa erfarenheter och att etablera nätverk – målet har varit att succesivt öka den egna anställningsbarheten. Vad som i övrigt illustreras i citatet ovan är hur jobbtillgänglighet är sammanflätad med att skapa nätverk och att dra nytta av dessa. Emelie ger uttryck för bransch-kulturens reciproka förhållningssätt där kollegor föreslår varandra till olika jobb. Emelie följer därmed ett etablerat nätverksmönster där jobbtillgängligheten handlar om allianser och rika nätverk (Dahlström et al., 2007, s. 1). De sociala kontakterna utgör en arbetsförmedlande länk, vilket självklart ställer krav på socialitet och inpassning i filmarbetarkollektivet.

Genom ständiga påringningar, presentationer och gratisjobb som praktikant gör sig Emelie synlig, blir ett namn och en aspirant på arbete i framtida produktioner. Hon har prioriterat yrkeserfarenheter framför att slutföra sin akademiska examen inom avsatt tid. I de fall hon fått klartecken att praktisera har hon prioriterat detta framför studier och hon har därmed skjutit utbildningen framför sig. De

praktiska erfarenheterna värderas högre än avklarade kurser, och resultatet av en sådan taktik har visat sig i flera avlönade projektanställningar under de senaste åren. Emelie har sökt sig till olika delbranscher (spelfilm och reklamfilm) och har lagt sig vinn om att lära olika delar av produktionsprocessen. Hon har satsat på en bred kompetens för att öka sin anställningsbarhet. En sådan investering i 'multitasking skills' bidrar till flexibilitet och mångsidighet, något som gör filmarbetaren gångbar och rörlig inom fler delar av arbetsprocessen (Caldwell, 2009, s. 216). Självinvesteringar görs i syfte att bli mer konkurrenskraftig, mer anställningsbar (du Gay, 1999; Sennett, 2007). På en projektorienterad konkurrensutsatt marknad där pretendenterna vida överstiger antal arbetstillfällen ter sig Emelies taktiker som rimliga. Att vara gränsöverskridande, flexibel och multikompetent är numer allt vanligare inom svensk filmproduktion (Teaterförbundet, 2005), såtillvida har Emelie läst av branschkoderna och anpassat sig efter dessa.

### Kollektivt konstskapande

För Emelie har det varit självklart att ta kontakt med producenter för att få praktik eller avlönade projektanställningar. De övriga är mer uttalat tveksamma till detta förfaringsätt och ser alternativa etableringsmöjligheter. Martins första kontakter med branschföreträdare liknar dock Emelies. Han har ringt upp producenter och bett att få göra praktik. Till skillnad mot Emelie uppfattar Martin dessa självpresentationer som alltför plågsamma:

Det var ganska jobbigt att ringa runt och förnedra sig själv /.../ och man ringde runt till olika filmbolag om man kunde få koka kaffe eller bära sladdar eller nåt sånt under en filminspelning och det var ju ingenting man ville göra, men samtidigt fick man kråla: 'Snälla, snälla! Jag är så nyfiken på att lära mig mer och så... Så visst!' Där tycker jag att det finns något förnedrande

Martin hävdar att han inledningsvis gjorde försök att skapa intresse för sig själv som person, men resultatet gav inte resultat. Han blev inte upptäckt. Det var uppenbarligen inte till fyllest att presentera sig som en f.d. student på en filmutbildning, alternativt lyckades han inte förmedla intresse för sin person och sin kompetens, eller kunde hänvisa till personliga kontakter på sätt som motsvarar de koder och konventioner som branschföreträdare förväntar sig av den arbetsökande. Men istället för att lägga vinn om att få de projektanställningar, som Martin idag menar att han egentligen nog aldrig ville ha, har han växlat inriktning mot att driva konstnärliga och kollektiva konstskapande projekt tillsammans med likasinnade vänner. Intresset fokuseras mot ett kollaborativt arbete där konstskapandet står i fokus med delaktighet i både idéutveckling och iscensättande som grund. Projektanställningar i kommersiella projekt avfärdas, de är numera ett 'bortval' som motiveras med en prioritering av skapande processer före filmarbete som enbart födkrok. I Martins resonemang framgår en av de normer som ofta utmärker kulturskapandet, dvs. att ge uttryck för en omvänd ekonomi där konstnärliga värden framhävs före kommersiella intressen (Bourdieu, 2000). Martin vill inte stå i beroendeställning till filmbolag, producenter eller statliga stödformer. Han orienterar sig bort från sitt utbildningsval till producent och väljer att hellre identifiera sig med regissören, dvs. han är mer intresserad av att lyfta fram den per-

sonliga lämpligheten för en konstnärlig karriär och att styrka sin begåvning på det området snarare än att presentera sig som den som organiserar och administrerar ett filmprojekt.

#### Entreprenör och egenföretagare

Gustav är den som är tydligast inriktad mot entreprenörskap. Han har ett förflutet som bl.a. programmerare och han driver idag ett eget företag i syfte att producera film. De yrkeserfarenheter han tillägnat sig kommer i första hand av arbete med egna projekt. Idag är Gustav i slutfasen av ett spelfilmsprojekt, ett projekt benämnt som 'det nödvändiga arbetsprovet'. Färdigställandet av detta ska förhoppningsvis förränta sig på sikt då filmen ska visas upp för finansärer, som om projektet faller väl ut, är villiga att satsa pengar i kommande projekt:

Det finns bara ett sätt att etablera sig som filmproducent – det är att göra film och kontakta företag med sin film som arbetsprov och sen sälja in sitt nästa projekt

Gustav har liksom Martin föga till övers för projektanställning som etableringsmodell. Han vidhåller en mer långsiktig taktik som egenföretagare med möjlighet att i eget bolag skapa film efter eget intresse, inte andras. Gustav kan ännu inte försörja sig på sitt filmskapande och den film han producerar bekostas med egna medel. Som oetablerad producent har han begränsade möjligheter att få del av statligt stöd, en situation som delas av många nykomlingar. Bristen på stödresurser gör att filmproduktioner ofta 'självfinansieras', att filmarbetare, enskilt eller i grupp, investerar både kapital och arbetstid som tillgångar då filmens budget arbetas fram (Regeringskansliet, 2009, s. 73; Herrman, 2011, s. 58 ff.). Gustav, liksom de övriga tre, är kritiska till den svenska filmpolitiken eftersom den inte gynnar nya filmare eller nytänkande. Att producera film 'utanför' stödsystem och utan tillgång till externa finansärer beskrivs som en utmaning, men Gustav har ambitioner att lyckas och beskriver sig själv som en person med självförtroende nog att gå en egen väg. Han tror sig kunna bemästra etableringssvårigheterna genom att vara den som: 'vågar tänka större, att vara modig och ha självförtroende även om du inte har fått pengar från SFI [Svenska Filminstitutet]'. För att etablera sig som fristående producent krävs ekonomiskt kapital, men vad Gustav också poängterar är att man därutöver måste ha gedigna kunskaper om hur branschen fungerar och om vilka värden den representerar:

..tre stora grejer, kontakter är det ena, att bygga upp ett nätverk, det tar tid om man inte känner någon. Det andra är kunskap, att veta hur branschen fungerar... det är ett eget språk liksom // [det tredje är] att veta vad som skiljer en säljagent från en distributör

Gustav är den av de fyra som har längst erfarenhet av arbete i filmbranschen. Han har skaffat sig erfarenheter, nätverkskontakter, kunskaper om stödformer, förståelse för samproduktionsvillkor och avtalsskrivande, nödvändiga kunskaper för att driva ett flerårigt projekt från idé till färdig film. Han vet vilka regissörer, manusförfattare, säljagenter och distributörer som kan vara aktuella för olika projekt och i olika stadier av dessa. Att veta vad, när och hur branschen fungerar

görs lika viktigt som att kunna knyta till sig rätt personer och att förstå i vilka semi-professionella sammanhang de rör sig, hur de ska tilltalas, vilka specialkunskaper de har etcetera. Gustavs mycket utförligt beskrivna kompetenskrav sätter fingret på branschens komplexitet och den mängd olika slags kunskaper som behövs för att en nykomling ska kunna orientera sig i branschkulturen.

#### Administratören

Karolinas entré i branschen är delvis annorlunda de övrigas. Hon fick ett erbjudande att producera en film, hon har vunnit ett prestigefyllt filmpris men har därefter valt att satsa på en karriär som administratör och organisatör av kringfunktioner till filmskapande. Det prestigefyllda filmpriset ger legitimitet att tala om sig själv som producent, men Karolina påpekar att prisvinster är av tillfällig symbolisk karaktär, ger pristagaren en viss uppblusenhet under begränsad tid och genererar möten med mer etablerade filmmakare (jfr Blair, 2001). 'Nytan' av prisvinsten räknas först och främst i ett förstärkt socialt kontaktnät, en tillgång som Karolina menar har betydelse i det nuvarande arbetet som festivalorganisatör. Tillfällighetsanställningar i filmbranschen har inte heller varit aktuellt för Karolina, samma gäller för möjligheten att starta ett eget bolag. Hon definierar sig själv som: 'Feg, vågar inte starta eget och är svag konstnärlig'. Självvisikten ger riktning åt framtida mål. Oviljan att driva egna projekt förklaras av att det inte är självklart med sådana satsningar, åtminstone inte som kvinna. Att kvinnor undviker att söka sig till positioner där män traditionellt har företräde beskrivs av Karolina, liksom av andra branschrepresentanter, som ett reellt problem, jämställdhetsproblematiken är uppmärksammas och anses angelägen att ta itu med (SFI 2009; Regeringskansliet, 2009, s. 73, Högberg, 2011). Karolina talar i termer av 'filmbranschen som kvinno-fälla', men anser sig ändå inte beredd att satsa engagemang i tillfälliga projekt-anställningar eller att driva egna projekt:

Jag känner mycket mer, ekonomiska krav, jag måste ha jobb, jag måste ha en inkomst medan X (en manlig kollega) han är mer sådär... ja det ordnar sig. Det är kanske manligt och kvinnligt... Jag klarar mig inte, det är ingen annan som kan betala för mig. Jag måste gå vidare, jag måste ha inkomst

Karolina vill undvika osäkerhet och otrygghet. Att försörja sig genom tillfälliga filmprojekt eller egenföretagande attraherar inte. Valet att arbeta som administratör ger en position bortom osäkra filmproduktionsvillkor. Den långsiktiga försörjningen skattas högre än osäkra villkor som projektanställd eller egen företagare, administratörsrollen är såtillvida en trygghet.

De fyra alumnerna ger prov på fyra olika etableringsvägar. Emelies projektanställningar är resultatet av ett idogt arbete där kontakter med producenter, gratisarbete och reciproka nätverk är exempel på etableringstaktiker. Därtill ska läggas ambitionen att skaffa sig multikompetens genom att arbeta i olika slags produktioner. Praktikantjobb och korttidsanställningarna utgör exempel på portföljkarriär där det ena projektet läggs till det andra, en karriär beroende av nätverk (McRobbie, 2002). Gustav driver eget företag, vilket innebär egna ekonomiska satsningar och att ha kunskaper om olika aktörer på filmmarknaden för att hitta möjligheter både

inom och utom de gängse finansieringsvägarna. Karolina har valt att arbeta som organisatör, att arbeta i utkanten av branschen men ändå nära filmmakare i syfte att både ha en stadigvarande försörjning likväl som att få möjligheter att lära, men också att kunna påverka filmproducerande i vid bemärkelse. Martin är engagerad i att skapa filmarbetarkollektiv för att göra konstfilm. Hans vägval ligger vid sidan av filmproducerandet sett i perspektiv av organiserande, finansierande och projektledande. Han är mer intresserad av filmskapandets konstnärliga sida än den ekonomiskt projekt drivande. Två av alumnerna, Karolina och Martin har examen från både grund- och påbyggnadsutbildningar, de övriga två har prioriterat filmarbete före att avsluta sina studier på grundnivå. De fyra positioner skiljer sig, deras möjligheter till stadigvarande inkomster varierar. Gustav och Martin måste ha bisysslor vid sidan om för försörjningen. De delar en önskan om att kunna livnära sig som filmarbetare – den ene som konstskapare och regissör, den andre som producent och egen företagare. Båda motsvarar två av vad jag uppfattar som filmbranschens olika idealtyper – konstnären, representerande filmfältets konstnärliga pol, respektive entreprenören, representerande filmfältets kommersiella pol, vägvalen är relaterade till de två olika logiker runt vilken filmbranschen byggs och därtill fokuserade mot filmbranschens två mest uppburna funktioner – regissörens och producentens (Herrman, 2008). Kvinnornas taktiker skiljer sig delvis från männens: Karolina fascinerar av filmbranschens administrativa och organisatoriska aspekter, är intresserad av att aktivt bidra till filmbranschens utveckling snarare än att satsa tid och pengar på egna projekt. Emelie däremot, motsvarar den bild av karriärgång som erfarna filmarbetare, liksom alumnerna själva lyfter fram som den 'normala', dvs. att arbeta sig upp från assistentfunktioner till allt högre positioner i filmarbetets hierarki.

## VEM OCH VILKA ÄR VIKTIGA FÖR ETABLERING

Alumnerna återkommer ständigt till vikten av att skapa nätverk, att etablera kontakter med kollegor och då inte enbart med produktionspersonal utan med filmarbetare och skådespelare i allmänhet. Det vittnas ständigt att relationer är ett kapital av största betydelse för tillträde och legitimitet (Herrman, 2008, 2010). Gustav angav i tidigare citat nätverksbyggande som en av tre framgångsfaktorer. Sociala kontakter gäller både för den som vill få in en fot i branschen, likväl som för fortsatt yrkesverksamhet. Pretendenter måste ha kunskap om vilka som är nyckelpersoner. Bland dessa måste det finnas 'någon' som kan gå i god för lämplighet både vad gäller kompetens och förmåga. Martin menar att:

Det är jätteviktigt...alltså .... eh...., man bygger ju upp nätverk..., eh, det blir lite så här att alla projekt du jobbar med så blir det att dom funkade och dom funkade inte så det blir som på ett slags sätt... genom varje projekt. Och de människorna känner ju andra människor i sin tur så det går vidare och vidare och så. Sen så lär man sig ju vem det är viktigt att ha kontakt med

Att bli bedömd men också att bedöma är en del av nätverken. Bedömning sker inte enbart utifrån vad en filmarbetare producerar utan också efter hur många denne känner och är känd av – kvantitet och kvalitet passas ihop och blir ett mått på

framgång. 'Hur många personer som du har en privat relation till' är viktigt men också att vara en av dem som umgås med 'namnen', dvs. med de mest kända och uppburna filmarbetarna, enligt Karolina. Kontakterna är A och O och nykomlingen måste ha pejl på vilka som kan vara av betydelse för den egna karriären. Alumnerna är tydliga i att etableringsframgång kräver idog och ständig närvaro även utanför arbetstid i de kretsar där filmarbetare umgås:

Det handlar om att finnas på olika mötesplatser och hänga med hela tiden. Vad är det nyaste? Vem har gjort vad? Och hela tiden hänga med. Det kräver ofta att man är närvarande i sin yrkesroll

Av de nytillkomna gäller att delta i alla de sammanhang som branschen erbjuder. Martin beskriver plikten att alltid närvara som stressande och kravfylld. Att vara på plats där filmarbetare träffas innebär att kunna ta del av 'pratet' som pågår om hur mycket filmarbetare jobbar, vad de jobbar med, hur många projekt de har på gång etc. Filmbranschens nätverkskultur tycks förutsätta att dela en livsstil. Enligt de intervjuade är den största delen av bekantskapskretsen också filmarbetare, man umgås ständigt med varandra enligt Martin:

Eh, det sociala.. ens sociala kontext flyter ihop med mig som filmare. Mina personliga nära vänner är också sådana som jobbar med det här, så det flyter ihop. Man träffas över en fika och så pratar man om projekt eller liknande.. vad vi ska göra, vad vi ska hitta på

Umgänget med branschmedlemmar 'skapar' filmarbetaridentitet och branschtillhörighet. Emelie värjer sig dock från att bli 'så mycket filmarbetare att jag bara umgås med filmarbetare', men å andra sidan ser hon styrkan i att odla filmarbetarumgänge: 'det handlar om att man är i samma konstellationer och man kan vara en av dem, en av oss'. Närvaro och nätverk, att dela branschfarenheter, att ständigt umgås med likasinnade gör 'lika' och främjar likriktning både vad gäller smak och livsstil, grupptänkandet etableras och socialisering sker (Zafirau, 2009). Nätverken skapar täta sociala band, men innebär också att upprätthålla goda relationer oavsett vad man tycker om varandra (Ortner, 2009, s. 176). Nätverken och mötesplatserna har betydelse av orienteringskartor för de oerfarna. De kan här få kunskap om vilka förväntningar som finansiärer ställer för att gå in i en produktion, vad regissörer förväntar sig av manusförfattare eller hur erfarna producenter resonerar om planering, finansiering, distribution etcetera. Den kunskap som cirkulerar ger de närvarande möjligheter att ta ut kompassriktning, att känna av vad som gäller för tillfället och att knyta kontakter och att öka kunskaperna.

## ATT LÄRA FÖR OCH I ARBETSLIVET

Bland filmarbetare i allmänhet finns en tydlig diskurs att filmarbete bör bygga på passion, lämplighet och förståelse för filmmakandets särskilda kontext, en kontext som lärs från grunden varför den lämpliga karriärstegen beskrivs som att gå den långa vägen. Denna diskurs, eller uttryck för branschens interna regelverk, är inte okänd för alumnerna. De förhåller sig återkommande till uttalade eller outtalade krav genom att relatera till att de har utbildning för branschen, vilket

berättigar dem till avsteg från en 'normal' karriärväg. Avstegen från vad som uppfattas som normen illustreras inte sällan med hänvisningar till 'kaffekokandets princip'. Kaffekokandet är nykomlingens simplaste syssla: 'Det finns ett mönster i hur man ska ta sig fram i filmbranschen, man börjar med att koka kaffe och jobbar sig upp till projektledare.. det finns ett givet A-B-C-mönster..', säger Martin. Kaffekokandet faller på nykomlingens lott, pekar ut det första stegen i en tänkt karriär och har en metaforisk betydelse som ett av flera exempel på branschens otidsenliga och onödiga inskolningsprocedurer. Huruvida nykomlingarna trots utbildning ändå måste koka kaffe är oklart, men vad som tydligt framgår är att de ifrågasätter traditionella etableringsmönster och att de är varse att de som utbildade för yrket utgör en minoritet. Som akademiker avviker de och får därför räkna med ett särskilt bemötande av sina kollegor:

Jag tror att man har känt lite så att folk... det är inte något fult, att man ska... man ska inte gå den lätta vägen eller så men det är ingen som sagt att 'Du kommer inte att klara dig lika bra som vi', men de har alltid markerat.../.../ deras kontring [när jag berättar om min utbildning] är liksom 'Jag har jobbat mig upp!' Alltid kommer det som en motsättning liksom... så det är väl en sån sak som man blir bemött med

Karolina pekar på att utbildade kanske uppfattas som ett hot mot den ordning som hitintills rått. Deras närvaro bidrar till ifrågasättanden och tydliggör skillnader mellan de som gått den långa vägen visavi de som utbildat sig. De fyra alumnerna delar erfarenheten av att arbetsgivare endast är intresserade av praktiska erfarenheter som kan vidimeras via ett socialt nätverk. 'Den [utbildningen] säger inget om vad du kan', påpekar Martin. Alumnerna har inte ombetts visa varken CV eller styrka sin utbildning. Utbildningsmeriter efterfrågas helt enkelt inte. Karolina, som citerats tidigare, har mött en viss utbildningsfientlighet bland sina kollegor medan Martin går än längre i sitt resonemang och hävdar att utbildning i vissa fall är en backlash:

För då har de blivit anpassade. De hade förmodligen en viss form redan när de kom in på utbildningen sen blir de mer och mer lika på utbildningen och då har de blivit lika i något jag inte letar efter

Ovan förnekas betydelsen av utbildning av den som själv utbildats, men det är inte i första hand de teoretiska kunskaperna som ifrågasätts utan den rikriktning som utbildning kan leda till. I Martins resonemang tydliggörs ett socialiseringsmönster byggt på att de som söker sig till utbildningen redan delar vissa värderingar, vilka förstärks under utbildningstiden, något som inte ses som till gagn för filmbranschen. Det 'lika' ses av Martin som en dequalificering, eftersom det lika inte befrämjar särart och unicitet. Martins resonemang är intressant – utbildningen motsvarar inte den unika kompetens som branschen anses behöva. Måhända ska utsagan förstås i relation till Martins tydliga strävan att göra regissörskarriär snarare än producentkarriär. Regissörsjobbet aktiverar inte sällan föreställningar om personlig särart och originalitet (Kullgren, 2009), något som Martin verkar angelägen att vara både bärare och förmedlare av.

Nytan av utbildning är inte lika negativt laddad hos de övriga tre. Utbildningen har bidragit med stöd för att etablera nätverk och studierna ges ett gott betyg som förberedelse för praktiken. Karolina ger exempel på översättningsproblematiken mellan teori och praktik, dvs. hur de kunskaper hon förvärvat har utgjort grund för att hantera praktiska problem. Hon beskriver en situation där den produktionsmodell hon lärt i utbildningen och därefter praktiserat själv, vidareförmedlas till nya adepter:

...när man börjar på ett nytt projekt då börjar man på samma sätt som det man lärt sig. Jag var handledare för en kille som skulle göra en film och då märkte jag hur jag lärde honom hur man skulle göra enligt en viss modell... Jag lärde honom hur man gör film... man måste ju kunna delen för att sen gå utanför den

Den erfarna berättar och förevisar, i skolsalen som i praktiken, hur man ska göra – en form av modellinlärning där lärandet förutsätter att kunna tillägna sig en rutin. I Karolinas resonemang finns sannolikt en idé om att produktionskunskap vilar på en tolkning, en rutin som kan repeteras oavsett produktion eller person. I detta finns en intressant paradox då det unika inte sällan ges en framskjuten betydelse i talet om filmmakande. Produktionsprocessen beskrivs oftast metaforiskt som en levande (svårstyrd) organism med en begränsad kompatibilitet med repetitiva moment (Herrman, 2008, 2011). I ovanstående citat tydliggörs dock att alumnerna ser att det finns en mall för produktion, en rutin, en struktur möjlig att lära i utbildning och med bärighet i praktiken. I exemplet ovan framgår att kunskaper hämtade i utbildning och av erfarenheter traderas, att det sker en reproduktion av kunskaper, tanke- och handlingsmönster (Ellström, 2005, s. 182). I Karolinas exempel sker lärandet via en modell. Exemplet visar på en komplexitet som å ena sidan kan hanteras via rutiner medan å det andra finns det en stark tradition, som också alumnerna vidareförmedlar, om att varje produktionsprocess alltid är unik och omöjlig att repetera.

Gustav resonerar på sätt liknande Karolina när han ska beskriva hur branschkunskaper lärs. Han använder dock metaforen fiskare för att illustrera detta:

Det är ju lite som en fiskare.. man lär sig att fiska av de äldre fiskarna.. och så går det i arv liksom... utbildning och kunskap handlar ju om historie-berättande, det är ju så man lär upp nya så det finns ett slags system

Det Gustav ger uttryck för är inte unikt, att kunskapsförmedling sker via berättande och förevisande (Jones & DeFillippi, 1996; Timm, 2003; Bordwell, 2005). Nykomlingarna skolas in i branschkulturen via de äldre och erfarna, via förevisande och historieberättande. Branschlärandet sker genom att de redan inskolades normer och värderingar vidareförmedlas. Alumnerna förhåller sig delvis kritiska till hur branschen fungerar. I det fallet tycks utbildningen ha bidragit till att skapa incitament för ett kritiskt ifrågasättande. Den långa vägen avfärdas som given etableringsmodell, vilket indikerar att branschen kan få svårt att reproducera traditionella karriärvägar och arbetsmodeller (Seeger & Whetmore, 2004; Bordwell, 2005; Caldwell, 2008). Men att branschvillkoren ifrågasätts innebär inte med automatik att nyetablerade kan avstå anpassning till rådande förhållanden. Vad alumnerna gör vid intervjuutifrågningarna är att lyfta fram inslag i branschkulturen som de anser

hindrar eller främjar etableringsmöjligheterna. De pekar ut svårigheter att få legitimitet för sitt utbildningskapital samtidigt som de lyfter fram att de har förmåga att översätta utbildningens lärdomar till praktiken.

### VAD, VEM OCH VARFÖR?

De representationer och praktiker som skapar föreställningar om vad branschen är, hur filmarbete ska bedrivas, vem filmarbetaren är och vad en sådan bör kunna artikuleras och återfinns i alla de berättelser som florerar både i utbildningssammanhang såväl som i praktiken och under den fria tid där filmarbetare, nytillkomna som oerfarna deltar i det ständiga 'pratet'. Kraven på filmarbetares yrkesroller är givetvis förbundna med filmbranschens organisatoriska relationer, de mellan arbetstagare och arbetsgivare, vilket i sin tur är beroende av de kulturella föreställningar och praktiker som dominerar i varje sammanhang (Kullgren, 2011, s. 11).

Av alumnerna bedöms filmbranschens struktur och organisering som otidsenlig, inte minst gäller detta inskolningsprocedurer, karriärmodeller och att utbildningsmeriter inte räknas. Men även om de förstått vad branschen ställer för krav är de kritiska till allt från politiska villkor för filmfinansiering till interna krav och regelverk. De är samtidigt väl införstådda i att deras förutsättningar för etablering är hårt knutna till branschens krav om hur man bör vara och bete sig som anställd och hur interna sociala relationer bör uppfattas och hanteras (du Gay 1995; du Gay & Pryke, 2002). Att de sociala och kulturella normerna gäller och manar till hörsamhet är otvetydigt. Alumnerna ger åtskilliga exempel på vad de uppfattar som etableringsförutsättningarna; att vara 'på', presentera sig själv, bygga sitt varumärke, stärka sociala kontakter, anamma reciproka förhållningssätt, dela livsstil, delta i 'pratet' med 'folk' etcetera. De tycks helt införstådda i att ansvaret och kunniga yrkesföreträdare för att bli en i yrkeskåren. Att motsvara den ideala filmarbetaren är dock inte helt lätt – att tvingas reglera sitt uppträdande på sätt som inte motsvarar självbilden kan bli ett hinder för etablering. Plikten till ständig närvaro i filmarbetarkretsar för att lyssna in och kunna snappa upp nya idéer anses nödvändigt men stressande, viktigt för att kunna identifieras som filmarbete men samtidigt kravfylld eftersom livsstilsanpassningen aktualiseras, något som de fyra alumnerna inte är odelat positiva till.

Kunskap om nyckelpersoner att kontakter krävs för att få arbete, men är ingen garanti för arbete – den som inte motsvarar arbetsgivarens bedömning av vad som är legitimt för yrkeskåren ges knappast tillträde. Filmbranschen är suverän när det gäller att bestämma huruvida utbildade är intressanta eller inte. Arbetsgivarna, oftast producenterna, kontrollerar urvalsprocessen, beviljar eller avslår praktik eller projektanställningar. Nytillkomna i produktionsledet står i en beroendesituation och alumnerna får snabbt lära att arbetsgivaren är tveksam till att rekrytera personer som inte är kända, eller som inte har rekommendationer från tidigare arbetskamrater (Blair, 2001; Soila-Wadman, 2008; Herrman, 2008, 2011). Upplärningstider medges sällan och arbetsdelningen är så specialiserad att nykomlingar

ibland betraktas som till mer besvär än nytta. I ett sådant sammanhang har inte utbildade förtur – det är erfarenhet och tillitskapital som räknas, inte antal akademiska poäng.

Vad branschen erbjuder i utbyte mot att pretendenterna är villiga att lära vad branschen behöver är tillfällighetsanställningar och projektjobb, permanenta tillfälligheter, så kallade 'portföljkarriärer' (jfr Blair, 2001, s. 150). Alternativen är att skapa en egen plattform antingen som fristående producent eller att etablera film-skaparkollektiv. Om det förra är avhängigt producenternas välvilja att acceptera nykomlingar är det senare exempel på ekonomiska egeninvesteringar där eventuella vinster, symboliskt och ekonomiskt, ligger långt fram i tid. Båda lösningarna ligger väl i linje med senmoderna arbetsvillkor – projektorienterade eller entreprenörsrelaterade (du Gay & Pryke, 2002; Sennett, 2007).

De fyra alumnerna har i en mening lyckats passera det första nålsögat, de har tagit sig in i branschen, även om detta inte innebär att de har försörjning eller position garanterad. Arbetsmarknaden är osäker och måste kunna hanteras. Individuella aspirationer och olika förmågor att kapitalisera utbildningsinvesteringarna både socialt och kulturellt möjliggör sinsemellan olika etableringsvägar. Att peka ut en given och väl definierad ingång i branschen ter sig därför svårt. En plats i filmbranschen är inte enbart avhängigt drivkraften till filmmakande utan snarare förmåga att kunna passa in i den mall arbetsgivaren sätter som villkor, åtminstone initialt. Etableringsentrén till filmbranschen kan illustreras som en identifikationsprocess med två riktningar där branschen å ena sidan ska kunna identifiera talanger med förhållningssätt och kompetenser motsvarande de önskvärda. Å andra sidan krävs av pretendenten att kunna identifiera värden, normer, regler och göra detta till sitt, att förkroppsliga filmfältets ideal (åtminstone inledningsvis), att lära av de erfarna, att kunna mobilisera ett tillitskapital via nätverksbyggande och att dela en livsstil.



## REFERENSLITTERATUR

- Asplund-Carlsson, M. & Herrman, M. & Kullgren, C. (2011) 'Handen i handsken' – Om yrkesmässig lämplighet. I M. Herrman (Red.), *Att göras till filmarbetare* (s.173-192). Nora: Nya Doxa.
- Banks, M. J. (2009) *Gender Below-the-Line: Defining Feminist Production Studies*. I V. Mayer & M. J. Banks & J. T. Caldwell (Red.), *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries* (s. 87-98). New York and London: Routledge.
- Bauman, Z. (1999) *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg: Daidalos.
- Blair, H. & Grey, S. & Randle, K. (2001) 'Working in film – Employment in a project based industry'. *Personnel Review*, 30(2), 170-185.
- Blair, H. (2001) 'You're only as Good as Your Last Job': The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry. *Work Employment & Society*, 15(1), 149-169.
- Bordwell, D. (2005) *Figures traced in light. On cinematic staging*. Berkeley/Los Angeles: University of California press.
- Bourdieu, P. (1986) *Kultursociologiska texter. I urval av Donald Broady och Mikael Palme*. Stockholm: Salamander.
- Bourdieu, P. (2000) *Konstens regler. Det litterära fältets uppkomst och struktur*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Förlag Symposion.
- Caldwell, J. T. (2008) *Production culture. Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television*. Durham: Duke Press University.
- Caldwell, J. T. (2009) 'Both Sides of the Fences': Blurred Distinctions in Scholarship and Production (a Portfolio of Interviews). I V. Mayer & M. J. Banks & J. T. Caldwell (Red.), *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries* (s. 203-213). New York and London: Routledge.
- Callaghan, G. & Thompson, P. (2002) 'We recruit attitude': The selection and shaping of routine call centre labour. *Journal of Management Studies*, 39(2), 233-254.
- Conor, B. (2010) Everybody is a writer. Theorizing screenwriting as creative labour. *Journal of Screenwriting*, 1(1), 27-42.
- Dahlström, M. & Hermelin, B. & Östberg, S. (2007) *Regionaliserad filmproduktion i ett filmarbetarperspektiv*. Rapport/Meddelanden/Uppsatser från Kulturgeografiska Institutionen. Stockholm, Stockholms Universitet.
- du Gay, P. (1995) *Consumption and Identity at Work*. London: Sage.
- du Gay, P. & Pryke, M. (Red.) (2002) *Cultural Economy. Cultural Analysis and Commercial Life*. London: Sage.
- Eliashberg, J. & Elberse, A. & Leenders, M. A. (2006) The Motion Picture Industry: Critical Issues in Practice, Current Research, and New Research Directions. *Marketing Science*, 25(6), 638-661.
- Ellström, P-E. (2005) Arbetsplatslärandets janusansikte. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 10(3-4), 182-194.
- Harney, S. (2010) Creative industries debate. Unfinished business: labour, management and the creative industries. *Cultural Studies*, 24(3), 432-444.
- Hartley, J. (Red.) (2005) *Creative Industries*. London: Blackwell Publishing.
- Herrman, M. (2008) *Filmarbetare – yrkesval och lärande i arbetslivet*. Trollhättan, Högskolan Väst.
- Herrman, M. (2009) Filmarbetare om teamarbete och delaktighet i filmiskt konstnärligt skapande. I F. Sunnemark (Red.), *Filmproduktion mellan industri och estetik. Kulturvetenskapliga perspektiv på film och filmproduktion* (s. 90-135). Forskningsrapport, 2009:02. Trollhättan, Högskolan Väst.
- Herrman, M. (2010) Filmarbetare – tillhörighet, praktik och konstnärliga ambitioner. I M. Flisbäck & A. Lund (Red.) *Arbetsliv i omvandling*, 4:135-155.
- Herrman, M. (Red.) (2011) *Att göras till filmarbetare*. Nora: Nya Doxa.
- Herrman, M. & Mårdén, B. (2011) Bransch, utövare och utbildning. I M. Herrman (Red.), *Att göras till filmarbetare* (s. 36-50). Nora: Nya Doxa.
- Högberg, K. (2011) Kvinnor som producenter. I M. Herrman (Red.), *Att göras till filmarbetare* (s. 142-172). Nora: Nya Doxa.
- Jones, C. & DeFillippi, R. J. (1996) Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 89-103.
- Kullgren, C. (2009) På tal om film. Regissörer om regi, stil och politik. I F. Sunnemark (Red.), *Film mellan industri och estetik. Kulturvetenskapliga perspektiv på film och filmproduktion*. Forskningsrapport 2009:03. Trollhättan, Högskolan Väst.
- Kullgren, C. (2011) Filmarbetaren i den nya ekonomin. I M. Herrman (Red.), *Att göras till filmarbetare* (s. 11-35). Nora: Nya Doxa.
- Langham, J. (1996) *Lights, Camera, Action: Working in film, television and video*. London: BFI Publishing.
- Lave, J. & Wenger, E. (2005/1991) *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leadbeater, C. & Okley, K. (1999) *The independents*. London: Demos.
- Lund, A. (2010) Kapital för kulturfältets mellanpositioner. I M. Flisbäck & A. Lund (Red.), *Konst och kultursektorn – ett pionjärbete för ett arbetsliv i omvandling. Arbetsliv i omvandling*, 4:135-155.
- Mayer, V. & Banks, M. J. & Caldwell, J. T. (Red.) (2009) *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries*. New York and London: Routledge.
- Mayer, V. (2009) Bringing the Social Back In Studies of Production Cultures and Social Theory. I V. Mayer & M.J. Banks & J.T. Caldwell (Red.), *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries* (s. 15-24). New York and London: Routledge.
- McRobbie, A. (2002) From Holloway to Hollywood: happiness at work in the new cultural economy. I P. du Gay & M. Pryke (Red.), *Cultural Economy, Cultural Analysis and Commercial Life* (s. 97-114). London: Sage.
- McRobbie, A. (2005) Clubs to companies. I J. Hartley (Red.), *Creative Industries* (s. 375-390). London: Blackwell Publishing.
- Negus, K. (2002) Identities and industries: the cultural formation of aesthetic economies. I P. du Gay & M. Pryke (Red.), *Cultural Economy. Cultural Analysis and Commercial Life* (s. 115-131). London: Sage.
- North, D.C. (1990) *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Orr, J.E. (1996) *Talking about machines. An ethnography of a modern job*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Ortner, S. B. (2009) Studying Sideways: Ethnographic Access in Hollywood. I V. Mayer & M.J. Banks & J.T. Caldwell (Red.), *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries* (s. 175-189). New York and London: Routledge.
- Regeringskansliet (2009) SOU 2009:73. *Vägval till filmen. Betänkande av filmutredningen*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Seger, L. & Whemore, J. (2004) *From script to screen. The collaborative art of filmmaking*. Hollywood: Lone Eagle Publishing Company.

- Sennett, R. (2007) *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Atlas.
- Soila-Wadman, M. (2003) *Kapitulationens estetik. Organisering och ledarskap i filmproduktion*. Stockholm: Arvenius Förlag.
- Soila-Wadman, M. (2009, September) *Entrepreneurship and filmmaking: Translation of ideas in the initial phase of a film project needs attention*. Paper presenterat vid International Conference Creative Economy and beyond, Helsinki, Finland.
- Sunnemark, F. (Red.) (2009) *Filmproduktion mellan industri och estetik. Kulturvetenskapliga perspektiv på film och filmproduktion*. Forskningsrapport 2009: 02. Trollhättan, Högskolan Väst.
- Svenska Filminstitutet (2009). *Filmåret i siffror*. Hämtad den 20 januari, 2012, från <http://www.sfi.se/Documents/Omvärldsanalys%20och%20Uppföljning/Filmåret%20i%20siffror/Filmåret%20i%20siffror%202009.pdf>.
- Teaterförbundet (2005) *Rättvisa och utveckling för frilansare*. Stockholm: Temotryck AB.
- Timm, M. (2003) *Dröm och förbannad verklighet. Spelet om svensk film under 40 år*. Stockholm: Brombergs Förlag AB.
- Thrift, N. (2002) Performing cultures in the new economy. I P. du Gay & M. Pryke (Red.), *Cultural Economy, Cultural Analysis and Commercial Life* (s. 201-234). London: Sage.
- Zafra, S. (2009) Audiences Knowledge and the Everyday Lives of Cultural Producers in Hollywood. I V. Mayer, M. J. Banks & J. T. Caldwell (Red.), *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries* (s. 190-202). New York and London: Routledge.
- Witz, A., Warhurst, C. & Nickson, D. (2003) The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 10(1), 33-54.