

RAPPORT

KOMPETANSE OG KAPASITET I FILMBRANSJEN

En kartlegging av dagens tilstand, utviklingen over tid og fremtidsutsikter



Bilde: iStock

MENON-PUBLIKASJON NR. 1/2025

Av Leo Grünfeld, Erika Karttinen, Terje Gaustad, Aljoscha Schöpfer, Trygve Leithe Svalheim og Ada Lunde



Forord

Menon har, på vegne av Norsk Filminstitutt (NFI), kartlagt tilgangen på kompetanse og arbeidskraft i den norske filmbransjen. Kartleggingen har blitt gjennomført i tidsperioden august til desember 2024. Vi takker NFI for et spennende oppdrag. Vi takker også alle som har bidratt til kartleggingen gjennom å dele informasjon og data. Særlig ønsker vi å takke Norsk Filmforbund, Norske Filmregissører og Virke Produsentforeningen som har distribuert spørreundersøkelser til sine medlemmer.

Januar 2025

Leo Grünfeld
Prosjektansvarlig
Menon Economics

Erika Karttinen
Prosjektleder
Menon Economics

Innhold

SAMMENDRAG	3
1 BAKGRUNN OG METODE	5
1.1 Bakgrunn for oppdraget	5
1.2 Mandat for oppdraget	5
1.3 Avgrensing	6
1.4 Metode og datakilder	6
2 ARBEIDSSTYRKEN OG KOMPETANSE I BRANSJEN	8
2.1 Størrelse på arbeidsstyrken	8
2.2 Hva slags produksjoner jobbes det med i dag?	8
2.3 Kompetanse / yrkeskategorier	10
2.4 Erfaring og ansiennitet	11
2.5 Utdanningsprogrammer	13
3 KAPASITET I FILMBRANSJEN: TILGANG OG BEHOV	17
3.1 Strukturelle sjokk og konjunktursvingninger	17
3.2 Ledig kapasitet i bransjen i dag	20
3.3 Sesongsvingninger	23
3.4 Kompetanseflukt	25
4 STYRING OG HÅNDTERING AV KOMPETANSE I FILMBRANSJEN	29
4.1 Tilgang på kompetanse i Norge	29
4.2 Konkurransen med utlandet	31
4.3 Mangfold og talenter	35
4.4 Fremtidens kompetansebehov	37
5 OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER	40
5.1 Kort om våre vurderinger av kompetansetilgang og kapasitet i bransjen	40
5.2 Noen vurderinger og anbefalinger på veien videre	41
VEDLEGG A – INTERVJUER	44
VEDLEGG B – SPØRREUNDERSØKELSE TIL MEDLEMMER I NORSK FILMFORBUND	45
VEDLEGG C – SPØRREUNDERSØKELSE TIL MEDLEMMER I VIRKE PRODUSENTFORENINGEN	55
VEDLEGG D – TMDB	62

Sammendrag

Denne studien presenterer for første gang en nærmest full kartlegging av arbeidsstyrken i filmbransjen med en oversikt over kompetansesammensetningen i dag, samt utvikling over tid. Vi peker på utfordringer som bransjen møter i dag og drøfter årsaker og mulige grep for å møte fremtidige utfordringer. Mange av de trekkene ved bransjen som vi presenterer er godt kjent for de som arbeider i næringen. Men en helhetlig og omfattende analyse av situasjonen knyttet til kapasitet og kompetanse kan gi både bransjeaktører og utenforstående et mer nyansert og balansert perspektiv på de nåværende og fremtidige utfordringene.

Vi fokuserer på kompetanse knyttet til utvikling og produksjon av spillefilm, kortfilm, dramaserier, og dokumentar. Det er disse formatene eller segmentene som NFI primært jobber inn mot. Vi har derfor ikke vurdert direkte kompetanse knyttet til annen TV-produksjon (underholdning, sport, nyheter, etc.), reklame, informasjonsmateriell etc. Men indirekte berøres vi også disse segmentene gjennom kartlegginger av arbeidsstyrkens alternative oppgaver og inntekter, for dette er potensielt viktige kilder til inntekt for mange i filmbransjen.

Sammen med bransjeorganisasjoner og utdanningsmiljøer har NFI utarbeidet en liste med hypoteser om hvordan situasjonen i bransjen er eller oppfattes å være. I dette prosjektet er vi eksplisitt bedt om å belyse disse hypotesene gjennom kartlegginger og analyser:

- Det er store konjunktursvingninger i bransjen
- Tilgangen på arbeid er sesongbetont
- Fravær av jevn tilgang på nye jobber gjennom året fører til kompetanseflukt
- Det er stor kapasitet i bransjen
- Norske filmarbeidere er konkurransedyktige og har tilstrekkelig kompetanse
- Bransjen henter kapasitet og kompetanse i utlandet når behovet ikke kan dekkes i Norge
- Bransjen er ikke god nok til å rekruttere og videreutvikle en mangfoldig talentbase
- Bransjen er ikke tilstrekkelig forberedt på å møte fremtidens kompetansebehov

Folk som arbeider i filmbransjen, er hovedsakelig selvstendig næringsdrivende og går fra prosjekt til prosjekt. Mange har noen perioder da de er svært aktive og andre perioder uten aktivitet. Vi anslår at rundt **3000 filmarbeidere** har vært aktive i filmbransjen de siste tre årene. Dette tallet omfatter ikke ansatte hos underleverandører til produksjoner som leverandører av utstyr, catering, transport, administrative tjenester etc.

Behovet for arbeidskraft i den norske filmbransjen har vist store variasjoner de senere årene. Både økonomiske svingninger og teknologiske/strukturelle endringer i bransjen har påvirket behovet for arbeidskraft og kompetanse med relativt kraftige opp- og nedturer. Dagens klare nedgang i aktivitet, dels som følge av kraftige justeringer i strømmemarkedet, er et tydelig eksempel på slike svingninger. Nedgangen i 2023 og 2024 har vært dramatisk, særlig sammenlignet med toppåret 2022 men også sammenlignet med årene før dette. Våre tall for 2023 indikerer et fall i antall jobber på 40 prosent og et fall i antall aktive filmarbeidere på 30 prosent. På grunn av den kraftige nedgangen er det nå mye ledig kapasitet i bransjen. De fleste yrkesgruppene below the line oppgir at de i stor grad har hatt ledig kapasitet det siste året. I tillegg har 24 prosent av filmarbeiderne en jobb utenfor filmbransjen. Majoriteten av disse har nå det meste av sin inntekt utenfor bransjen. Nær 60 prosent av respondentene i undersøkelsen til NFFs medlemmer oppgir at de har vurdert å gå helt ut av filmbransjen.

Den viktigste enkeltårsaken for å gå ut av bransjen er manglende tilgang til arbeid året rundt. Filmbransjen er en sesongbransje. Svingningene drives av eksterne faktorer som vær og lysforhold, samt interne faktorer som TV-

kanalenes sesong-sykluser. 50 prosent av filmarbeiderne oppgir at tilgangen på arbeid i svært stor eller stor grad er mer sesongbetont nå enn for 3 år siden.

Kompetansen til norske filmarbeidere oppleves gjennomgående som høy. I Norge er ofte teamene små og filmarbeidere fyller flere roller enn i utlandet. Konkurransen med utenlandske filmarbeidere varierer avhengig av yrkesgruppe. For filmarbeidere innenfor mer tekniske funksjoner med preg av håndverk på settet, er konkurransepresset fra utlandet sterkt, men det er også denne gruppen som produsentene opplever størst mangel på i Norge. Når produksjoner legges til utlandet er det derimot hovedsakelig på grunn av krav knyttet til finansiering og kostnadsvurderinger, og bare delvis kompetanse. Tilskuddsordninger blir fremhevet som en av de viktigste enkeltfaktorene som avgjør hvor en produksjon legges. Ettersom tilskuddsordningene, og da særlig insentivordninger i andre land, ofte er knyttet til et spendkrav, fører dette til økt bruk av utenlandske filmarbeidere på produksjoner som spilles inn i utlandet.

Filmbransjen står overfor betydelige utfordringer når det gjelder fremtidige kompetansebehov. Digitalisering av filmmediet skaper et raskt voksende behov for utdanningen innen VFX og digitale tjenester, som i økende grad benytter generativ KI i visualiseringsarbeidet. Det er både viktig med formell utdanning og kontinuerlig opplæring «on-the-job» for å holde tritt med teknologi- og samfunnstrender. Per dags dato mener filmarbeidere at de ikke har tilstrekkelige verktøy for å forberede seg på fremtidens kompetansebehov. Det mangler åpenbart gode etterutdanningstilbud. Filmarbeidernes fleksibilitet og tilpasningsevne er imidlertid en styrke i møte med en bransje i kontinuerlig endring.

I rapportens avsluttende del (kapittel 5) peker vi på utfordringer fremover og drøfter utvalgte tiltak fra statens side som kan bidra til å styrke næringen i møte med disse utfordringene.

1 Bakgrunn og metode

1.1 Bakgrunn for oppdraget

Behovet for arbeidskraft i den norske filmbransjen har vist store variasjoner de senere årene. Både økonomiske svingninger og teknologiske/strukturelle endringer i bransjen har påvirket behovet for arbeidskraft og kompetanse med relativt kraftige opp- og nedturer. Dagens klare nedgang i aktivitet, dels som følge av kraftige justeringer i strømmemarkedet, er et tydelig eksempel på slike svingninger. Samtidig preges bransjen av mer langsiktige utviklingstrekk som endrer behovet for kompetanse. Siden årtusenskiftet har dette blant annet handlet om tjenester knyttet til digitalisering. Nå ser vi at digitaliseringen tar nye sprang gjennom bruk av mer avansert KI. Segmentene for spillefilm og TV-drama har også i økende grad utnyttet mulighetene for å utføre produksjon i utlandet, for å hente internasjonal finansiering og redusere kostnader, men delvis kan dette også knyttet til en kompetansevurdering. Spørsmålet om tilgang på relevant kompetanse i Norge har blant annet blitt aktualisert ifm. vurderinger rundt insentivordningen, der det periodevis har blitt hevdet at manglende relevant kapasitet i Norge har gitt utslag i begrenset samspill mellom norske produksjonsmiljøer/kompetanse og utenlandske produksjoner som gjør opptak her. Temaet har også vært relevant i tilknytning til drøftinger rundt behovet for eksisterende og nye studieprogrammer.

Disse utviklingstrekkene er godt kjent, men det finnes lite systematisk innsikt i hvordan arbeidsstyrken ser ut i dag og hvordan den har utviklet seg de senere årene, både med tanke på kompetansesammensetning og kapasitet næringen. Tilsvarende finnes det lite systematisert innsikt om de utfordringene og behovene som bransjen står overfor fremover

Departementet har bedt Norsk Filminstitutt (NFI) om å gjennomføre en kartlegging av tilgangen på kompetanse og arbeidskraft nasjonalt innenfor bransjen, med sikte på å utarbeide en plan for å utvikle kompetanse og arbeidskraft til sektoren. Basert på oppdraget fra KUD og innspill fra ulike aktører har NFI, sammen med bransjeorganisasjoner og utdanningsmiljøer, utarbeidet en liste med hypoteser om hvordan situasjonen i bransjen er eller oppfattes å være:

- Det er store konjunktursvingninger i bransjen
- Tilgangen på arbeid er sesongbetont
- Fravær av jevn tilgang på nye jobber gjennom året fører til kompetanseflukt
- Det er stor kapasitet i bransjen
- Norske filmarbeidere er konkurransedyktige og har tilstrekkelig kompetanse
- Bransjen henter kapasitet og kompetanse i utlandet når behovet ikke kan dekkes i Norge
- Bransjen er ikke god nok til å rekruttere og videreutvikle en mangfoldig talentbase
- Bransjen er ikke tilstrekkelig forberedt på å møte fremtidens kompetansebehov

1.2 Mandat for oppdraget

Mandatet for dette oppdraget er tett knyttet til hypotesene som er listet opp ovenfor. NFI ønsker å få vurdert og testet disse hypotesene gjennom egnede kartlegginger og analyser. Prosjektet skal analysere, tolke og diskutere resultatene, og oppsummerer hovedtendenser i bransjen. Prosjektet skal gi innsikt i forholdet mellom opplevd situasjon og de faktiske forholdene rundt kapasitet og etterspørsel etter kompetanse i bransjen i dag. Vurderinger knyttet til fremtidig utvikling og kompetansebehov skal ta hensyn til endringer i bruk av kunstig

intelligens og nye visningskanaler. Det har også vært et ønske at vi utarbeider anbefalinger og forslag til hvordan oppdragsgiver og bransjen kan ta dette videre.

1.3 Avgrensing

Vi har fokusert på kompetanse knyttet til utvikling og produksjon av spillefilm, kortfilm, dramaserier, og dokumentar. Det er disse formatene eller segmentene som NFI primært jobber inn mot. Vi har derfor ikke vurdert direkte kompetanse knyttet til annen TV-produksjon (underholdning, sport, nyheter, etc.), reklame, informasjonsmateriell etc. Men indirekte berøres vi også disse segmentene gjennom kartlegginger av arbeidsstyrkens alternative oppgaver og inntekter, for dette er potensielt viktige kilder til inntekt for mange i filmbransjen. Vi gjør dette også for å vurdere samspillet mellom ulike segmenter innen den audiovisuelle sektoren.

Videre har vi valgt å ikke inkludere skuespillere, selv om det utvilsomt er en yrkesgruppe som har avgjørende betydning for verdiskapingen i filmbransjen. Årsaken er at norske filmskuespillere normalt også har en stor del av sitt arbeide innenfor scenekunsten, og at kompetansetilgangen derfor er mindre avhengig av forholdene i filmbransjen alene.

1.4 Metode og datakilder

Problemstillingene som reises i de ulike hypotesene er dels av kvantitativ karakter som lett lar seg telle, og dels av kvalitativ karakter som må hvile på vurderinger og mer subjektiv informasjon. Vi har derfor vært avhengig av å vurdere kompetansesituasjonen og hypotesene gjennom ulike informasjonskilder. Vi benytter det mange betegner som en triangulering i vår analytiske tilnærming gjennom bruk av intervjuer, spørreundersøkelser og registerdata som gir et mer fulldekkende bilde av kompetansesammensetning og aktiviteter i ulike segmenter og over tid.

Intervjuer. Vi har gjennomført intervjuer med totalt 19 informanter. Vi har intervjuet filmarbeidere, produsenter, representanter for filmutdanningen, representanter for strømmetjenester, representanter for fagforeninger og leverandører. Vi viser til Vedlegg A intervjuer for en liste med informanter. Informantene har fått tilsendt intervjuguide på forhånd. Intervjuene er gjennomført semi-strukturert, en teknikk som kombinerer faste spørsmål med fleksibilitet for å tilpasse intervjuer og få dypere innsikt.

Spørreundersøkelser. Vi har gjennomført to spørreundersøkelser: en til medlemmer av Norges Filmforbund (NFF) og en til medlemmer i Virke Produsentforeningen. Se Vedlegg B og C for mer om spørreundersøkelsene.

- Spørreundersøkelse til NFF lå ute i perioden 08.-28. oktober 2024 og totalt 274 fullførte spørreundersøkelsen. Basert på at et anslag om at det totalt er 1700 aktive filmarbeidere som medlemmer, gir dette en responsrate på 16 prosent. Dette gir oss en beregnet feilmargin på 5 prosent. Spørreundersøkelsen har også blitt distribuert av Norske Filmregissører, som har overlappende medlemsmasse med NFF.
- Spørreundersøkelsen til Virke Produsentforeningen var ute i perioden 08.-28. oktober 2024 og vi fikk totalt 33 svar. Virke Produsentforeningen har totalt 170 medlemmer. Dette gir dette oss en feilmargin på om lag 15 prosent. Dette er en høy feilmargin. Derfor skal disse resultatene tolkes varsomt, og må ses i sammenheng med annen informasjonsinnhenting.

Regnskapsdata. Vi har brukt Menons regnskapsdatabase for å vurdere økonomisk utviklingen i bransjen, samt antall ansatte i næringen over tid.

The Movie Database (TMDB). Vi har brukt informasjon fra TMDB gjennom deres API for å studere omfanget av norske produksjoner og omfanget av norske filmarbeidere i norske produksjoner. Vi har kun sett på produksjoner og antall filmarbeidere på produksjoner innen spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar. Se vedlegg D for mer informasjon.

2 Arbeidsstyrken og kompetanse i bransjen

I dette kapittelet gir vi en beskrivelse av arbeidsstyrken og kompetansesammensetningen i den norske filmbransjen i dag.

2.1 Størrelse på arbeidsstyrken

Folk som arbeider i filmbransjen, er hovedsakelig selvstendig næringsdrivende og går fra prosjekt til prosjekt. Mange har noen perioder da de er svært aktive og andre perioder uten aktivitet. Å vurdere arbeidsstyrken på et gitt tidspunkt kan derfor være litt krevende. Det er enklere og kanskje mer relevant å heller se til hvor mange som har vært aktive i næringen den siste tiden. Vi anslår at rundt **3000 filmarbeidere** har vært aktive i filmbransjen de siste tre årene¹. Dette tallet omfatter ikke ansatte hos underleverandører til produksjoner som leverandører av utstyr, catering, transport, administrative tjenester etc. Vi baserer dette anslaget på en sammenstilling av informasjon fra flere kilder.

Norsk Filmforbund (NFF) organiserer ca. 1700 TV- og filmarbeidere.² Basert på informasjon fra NFF opererer ca. 1000 av disse hovedsakelig innenfor film, mens 700 opererer hovedsakelig innenfor TV-underholdning. Generelt er om lag halvparten av alle ansatte i Norge organisert.³ I filmbransjen, med mange som går inn og ut av bransjen, må vi forvente at organisasjonsgraden er noe lavere. Det er blitt antydning at tallet ligger nærmere en av tre. Det skulle tilsi om lag 3000 personer. Vi benytter videre informasjon om jobber og personer i The Movie Database (TMDB) knyttet til film- og TV-drama produksjoner. Ettersom det legges inn omfattende lister på filmcrew i tjenesten, kan vi bruke denne informasjonen til å få et innblikk i hvor mange som totalt er aktive i bransjen til enhver tid. Basert på dette finner vi at det er totalt ca. 2500 filmarbeidere som har vært involvert i mer enn en produksjon innen spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar de siste 3 årene.⁴ Databasen har en god del mangler i crew-listene og dekker ikke alle produksjoner, så dette tallet ligger nok i underkant av den faktiske størrelsen på arbeidsstyrken. Dersom vi benytter registrerte ansatte i filmrelaterte bedrifter gjennom enhetsregisteret i Brønnøysund finner vi om lag 4500 ansatte.⁵ Da får vi med oss mange av de som jobber innen TV-underholdning og vi får heller ikke luket ut alle som kun har vært inne på en produksjon over perioden. Tar vi utgangspunkt i forholdstallene fra andre kilder knyttet til andel som hovedsakelig jobber med TV og som kun er inne med en jobb i perioden, så er 3000 også et rimelig tall basert på tall fra enhetsregisteret.

2.2 Hva slags produksjoner jobbes det med i dag?

Basert på spørreundersøkelsen til filmarbeidere kan vi vurdere hvilke segmenter filmarbeiderne jobber med i dag. Den vanligste typen produksjoner blant respondentene er spillefilm (65 prosent) tett fulgt av dramaserier (63 prosent), se Figur 2-1. I tillegg jobber 50 prosent med reklame. Det er viktig å påpeke at vi i undersøkelsen særlig fokuserer på *filmbransjen* i henhold til oppdragets mandat. Det kan derfor være at vi har en høyere andel respondenter innenfor spillefilm og dramaserier enn det som er representativt for hele film- og TV-næringen.

¹ Vi har valgt å se på dette over en treårsperiode, ettersom man kan være aktiv i filmbransjen, men likevel ikke være involvert i produksjoner som blir utgitt hvert år.

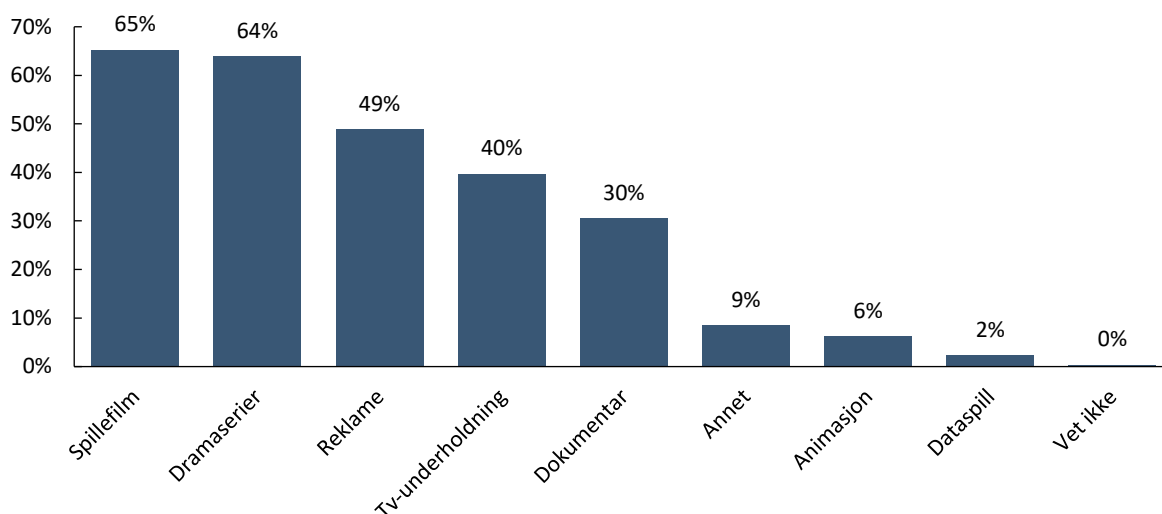
² <https://filmforbundet.no/>

³ <https://www.arbeidslivet.no/lonn/organisering/antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-norge>

⁴ Hvis vi inkluderer også de som kun har vært involvert i én produksjon, stiger antallet til 5500.

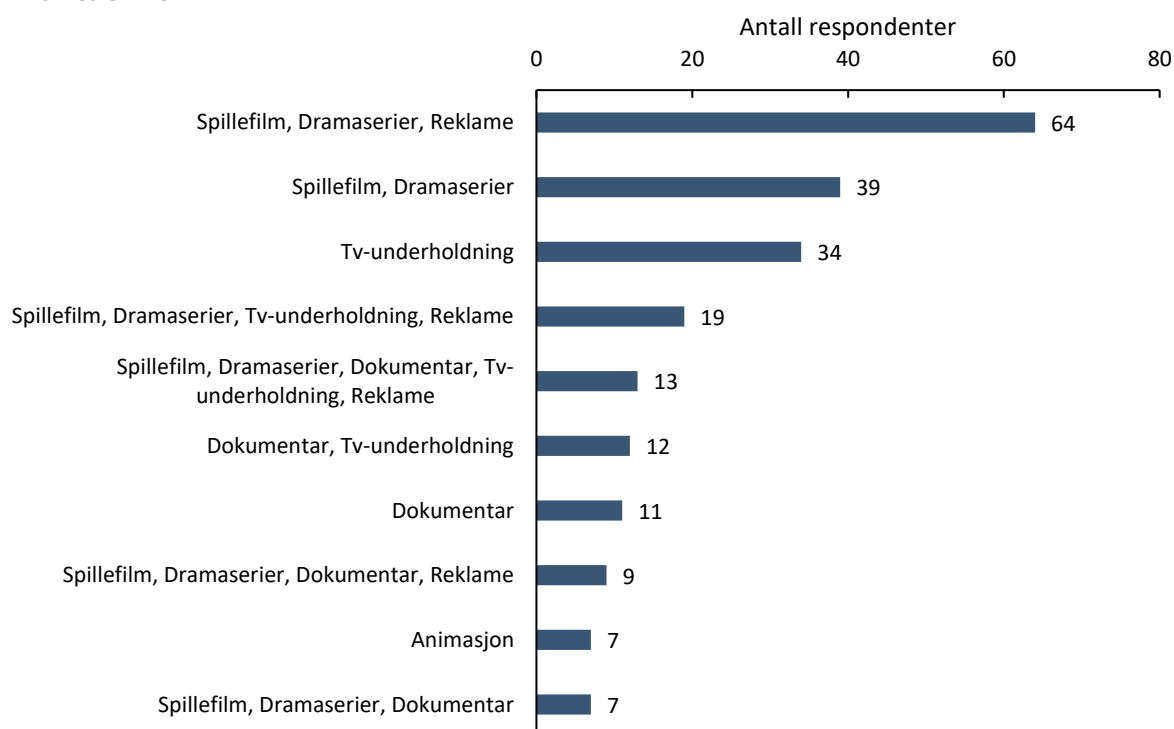
⁵ Populasjonen tar utgangspunkt i definisjonen fra Menon-publikasjon nr. 100/2020 Koronakrisens virkninger på film- og dataspillbransjene. Vi har fjernet alle selskap i undergruppen «overføring». Dette er selskap som for eksempel Telenor eller Telia. Undergruppene som er tatt med i populasjonen er «distribusjon», «produksjon» og «visning». Til sammen utgjør populasjonen 679 selskaper i 2023.

Figur 2-1: Type produksjoner som filmarbeiderne oppgir å jobbe med. Prosent av alle respondenter. N=305. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Det er mye overlapp mellom segmentene, og mange som oppgir å jobbe med spillefilm jobber også med dramaserier og reklame, se Figur 2-2. Det er vanlig å jobbe på tvers av segmentene, og flere intervjuobjekter påpeker at denne fleksibiliteten kjennetegner mange filmarbeidere. Samtidig ser vi at TV-underholdning peker seg ut som et segment hvor flere (34 respondenter) kun er aktive innen ett segment. Dette indikerer at det ofte er andre personer som jobber med spillefilm og dramaserier enn de som jobber med TV-underholdning, og at mobiliteten mellom spillefilm/drama og tv-underholdning er lavere enn mellom andre kategorier.

Figur 2-2 Mest vanlige kombinasjoner av produksjonstyper filmarbeiderne jobber med. N=305. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



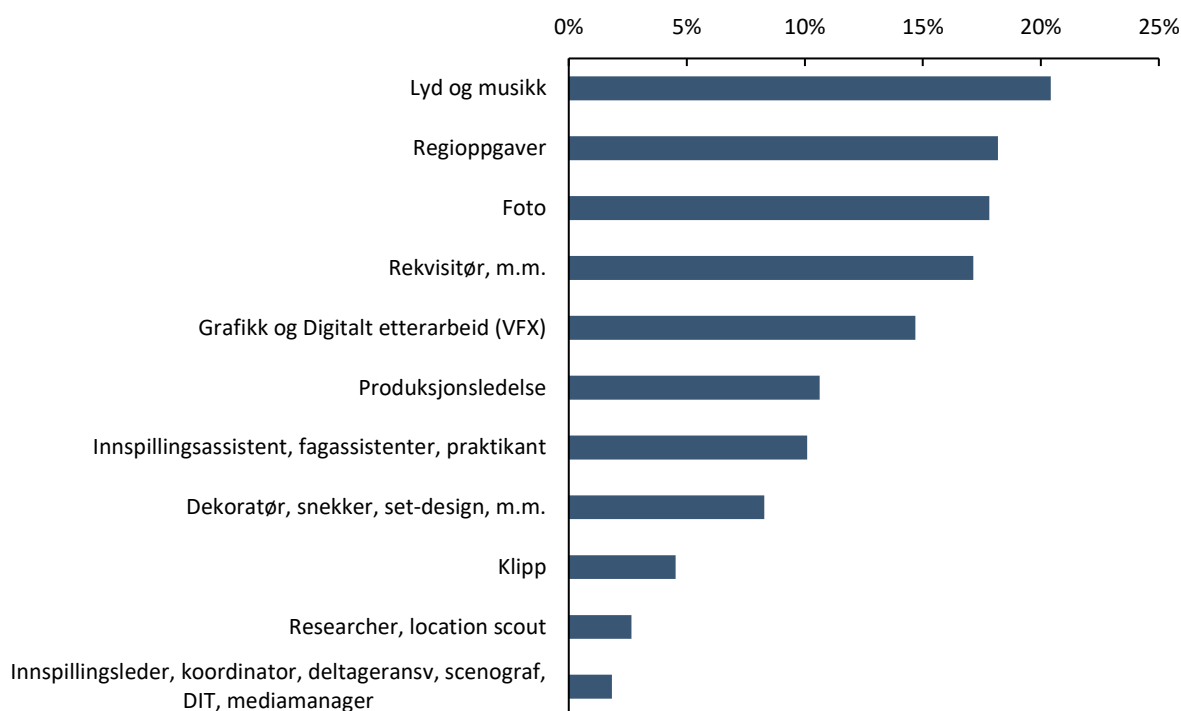
2.3 Kompetanse / yrkeskategorier

Å dele arbeidsstyrken i filmbransjen inn i ulike kompetansefelt eller yrkeskategorier er på ingen måte en enkel oppgave. Det finnes et stort antall navn på oppgaver og jobber i bransjen, og i mange tilfeller brukes det flere navn på samme type arbeidsoppgaver. I TMDB finner man ikke mindre enn 1600 ulike beskrivelser av jobber i crewene. Så langt vi kjenner til finnes det ikke noen form for felles yrkes- eller kompetanseinndeling av de som jobber i bransjen, men Filmforbundet og Virke har etablert et tarifframmeverk for minstelønnssetninger der man opererer med inndeling av filmarbeiderne. Inndelingen som gjelder for spillefilmer og TV-drama inneholder syv grupper og er etter vårt syn bare delvis egnet til å skille mellom hensiktsmessige kompetansegrupper.

Vi har derfor hatt behov for å etablere en egnet inndeling i fagfelt/kompetanser som vi anser som relevant. Den er basert på jobb-beskrivelser for crew, tariffinndelingene, samtaler med representanter fra næringen og egne vurderinger. Gjennom en trinnvis iterativ prosess har vi kategorisert det omfattende utvalget av jobb-beskrivelser inn i de definerte tariffgrupperingene. Til slutt resulterte dette i en inndeling i 11 kompetansefelt.

Inndelingen er vist i Figur 2-3. Prosentandelene viser hvor stor andel av arbeidsstyrken vi har identifisert som er registrert med jobber innenfor hver av de 11 gruppene. Prosentandelene summerer seg til over 100 fordi hver person kan ha jobber i flere kategorier. I 2023 har vi registrert flest innen kategorien lyd og musikk, etterfulgt av regi-oppgaver og foto.

Figur 2-3 Fordeling av yrkeskategorier i 2023. Kilde: Menon basert på TMDB



Merknad: Prosentandelene summerer seg til mer enn 100 prosent fordi bakgrunnsdata er unike personer. Hver person kan ha flere roller i ulike produksjoner.

De som jobber med lyd, lyddesign og musikk er plassert i egen gruppe. Foto dekker alle kamera og opptaksrelaterte funksjoner. Regi-oppgaver omfatter alle jobber som har et ansvar for utforming av innhold,

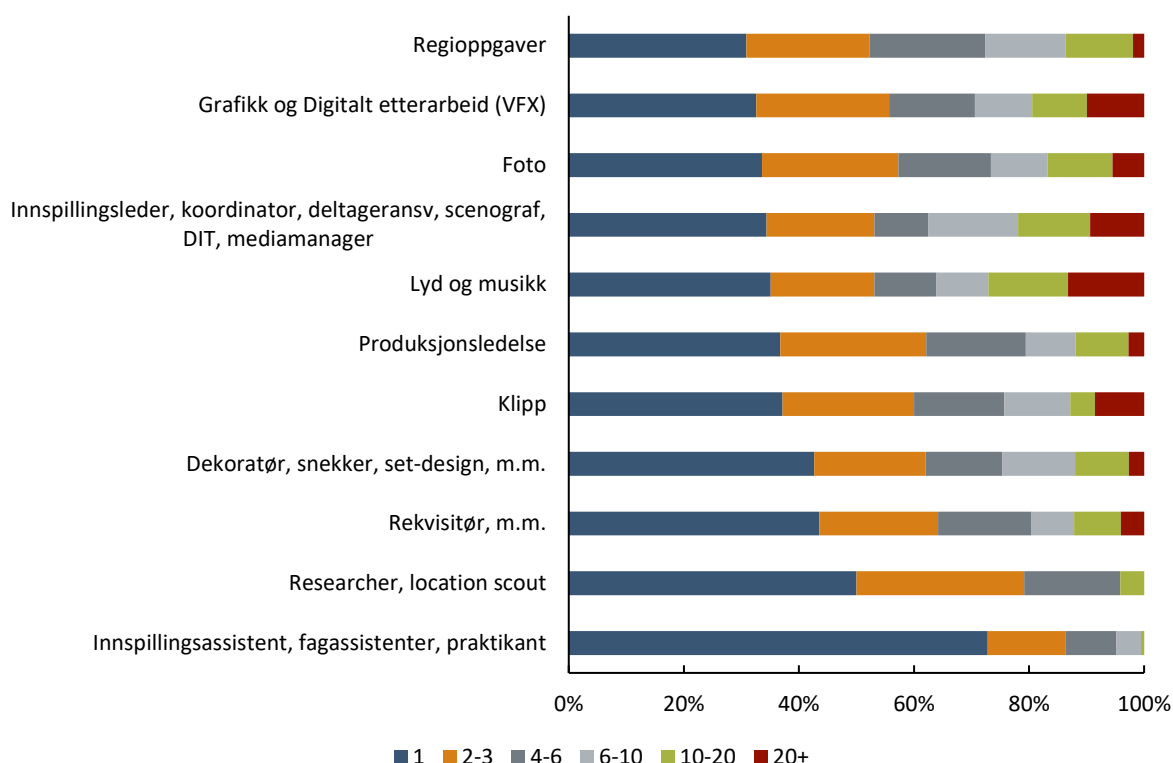
med regissøren i sentrum. Her ligger også manus, regiassistenter og director-relaterte funksjoner. Produksjonsledelse dekker det fleste produsent og produceroppgaver på og utenfor settet, inkludert line producers, men dekker ikke assistentene. «Innspillingsledere, koordinatører, scenografer og production design» er plassert i en egen gruppe ledende settfunksjoner. Klipp er skilt ut fra «grafikk og digitalt etterarbeid», som er definert som en egen gruppe. «Rekvisitør mm» inneholder ansatte på settet som dekker mer mobile håndverksfunksjoner som rekvisitør, sminke, kostyme, etc. Gruppen for dekoratør, snekker, set-design mm tar normalt hånd om mer faste installasjoner, men grensen mot gruppen over er flytende. Ulike typer assistenter i produksjonen utenom regi er satt i egen gruppe. Dette er ofte unge folk. Vi har også en egen gruppe for «research og location scouting».

2.4 Erfaring og ansiennitet

Ansiennitet i filmbransjen kan være en indikator på kompetanse gjennom akkumulert erfaring og kunnskap, da de som har vært i bransjen lenge ofte har opparbeidet seg bred erfaring med ulike produksjoner og gjerne større produksjoner. Dette kan gi dem verdifull innsikt og kompetanse som kan være til nytte i nye prosjekter.

Flertallet av alle som er aktive i filmbransjen i dag har kun hatt 3 eller færre produksjoner i løpet av perioden 2010-2023, se Figur 2-4. Mønsteret illustrerer at dette er en bransje med mange nye som kommer inn og kun er i bransjen en kort tid, slik at de ikke rekker å opparbeide seg mye relevant erfaring. Ikke uventet er dette særlig tydelig i kategoriene for assistenter og researchere. Dette er typiske innstegsstillinger som vanligvis unge filmarbeidere tar før de etter hvert i karrieren rykker opp og tar over andre roller og oppgaver. Men vi ser også at håndverkerne i form av rekvisitører, snekkere, kostyme, etc. har gjennomgående lite erfaring. Til en viss grad beveger også disse seg over i andre yrkeskategorier over tid, noe som holder andelen med lang erfaring i disse gruppene nede. Videre kan dette også påvirkes av økonomien i produksjonen: med begrenset budsjett for produksjonen kan det være at man prioriterer mer erfarne filmarbeidere, som har en høyere sats, i andre roller og har mindre erfarne filmarbeidere, med lavere sats, i disse rollene. Lyd og musikk er kategorien med de mest erfarne arbeiderne. Til sammen har omtrent en fjerdedel av disse vært med på ti eller flere produksjoner. Det er noe overraskende at en relativt lav andel i kategorien for produksjonsledelse har erfaring fra mer enn seks produksjoner.

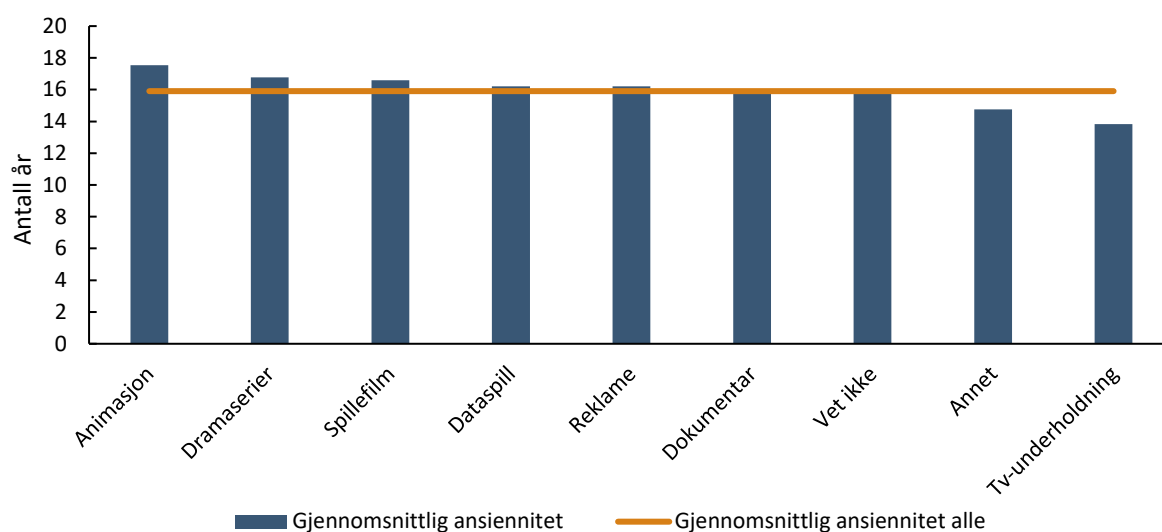
Figur 2-4 Ansiennitet etter yrkeskategori basert på antall produksjoner siden 2010, for personer i perioden 2021-2023.
Kilde: Menon basert på TMDB



Basert på spørreundersøkelsen til medlemmer i NFF er produksjonsledere, regissører, og filmfotografer de mest erfarne yrkene når man ser på ansiennitet målt i antall år. Forskjellen mellom ansiennitet målt i antall år og antall produksjoner kan eventuelt forklares med at produksjonsledere følger produksjoner over lengre tid, og jobber derfor på færre produksjoner enn for eksempel lyddesignere. Det samme gjelder sannsynligvis for regioppgaver. Her vil mange også ha opparbeidet seg erfaring og ansiennitet gjennom prosjekter avsluttet uten innspilling, og som dermed ikke er synlige i TMDB.

Basert på data fra spørreundersøkelsen finner vi at den gjennomsnittlige ansienniteten målt i antall år er relativt likt på tvers av ulike formater, se Figur 2-5. Et unntak er TV-underholdning der ansienniteten er rundt 2 år lavere enn det som er gjennomsnittet i bransjen. At ansienniteten er likere for de andre formatene er konsistent med at personene i næringen tenderer til å enten jobbe med TV-underholdning/sport/nyheter mm, eller med de andre kategoriene.

Figur 2-5 Gjennomsnittlig ansiennitet etter type produksjoner og etter yrke. N=294. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



2.5 Utdanningsprogrammer

Det tilbys filmrelevant utdanning ved et stort antall utdanningsinstitusjoner her i landet. I tabellen under lister vi opp en stor andel av de mest kjente utdanningsprogrammene som tilbys. Det er særlig Høgskolen i Innlandet (HiNN) og Høgskolen Kristiania som har utviklet et bredt utdanningstilbud, men mange andre institusjoner har også valgt å utvikle studier.

Det er totalt 80 prosent av de som har svart på undersøkelsen som oppgir at de har en filmfaglig utdanning etter videregående skole. I Figur 2-6 viser vi fordelingen avhengig av yrkeskategori basert på undersøkelsen til NFFs medlemmer. Vi ser at det er forskjeller mellom yrkeskategoriene i hvorvidt man har filmfaglig utdanning eller ikke. Det er flere yrkeskategorier hvor over 80 prosent har filmfaglig utdanning (researcher/location scout, klipp, grafikk og digitalt etterarbeid, regioppgaver, innspillingsassistent/fagassistent/praktikant, foto). Lavest grad av filmfaglig utdanning er i kategorien produksjonsledelse og rekvisitør. For en del av gruppene med lav andel filmfaglig utdanning er dette ventede resultater siden kompetansen som brukes i rollen i mindre grad er direkte knyttet til film og dramaproduksjon (som kostyme og sminke). Videre vil relevant utdanning for produksjonsledere (samt koordinatore og produksjonssekretærer) være prosjektledelse, som typisk enten tilbys som generelle utdanningstilbud på tvers av alle bransjer eller som mer spissede tilbud, men da for hele kreativ næring. Innenfor disse gruppene vil derfor respondenter med relevant utdanning ikke svare at de har filmfaglig utdanning.

Boks 2-1 Om utdanningstilbudet for filmarbeidere i Norge i dag. Kilde: [Den norske filmskolen](#), [Høgskolen Kristiania](#), [NTNU](#), [Nord universitet](#)

Utdanningssted	Varighet/nivå	Studieprogram
HiNN	Bachelor	Bachelor i dokumentar- og TV-produksjon
HiNN	Bachelor	Bachelor i TV- teknikk
HiNN	Bachelor	Bachelor i TV-regi
HiNN	Bachelor	Bachelor i TV-ledelse
HiNN	Bachelor	Bachelor i dokumentar- og TV-regi
HiNN	PhD	Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid i film
HiNN (Filmskolen)	Bachelor	Regi
HiNN (Filmskolen)	Bachelor	Manus
HiNN (Filmskolen)	Bachelor	Produsent
HiNN (Filmskolen)	Bachelor	Foto
HiNN (Filmskolen)	Bachelor	Klipp
HiNN (Filmskolen)	Bachelor	Lyd
HiNN (Filmskolen)	Bachelor	Produksjonsdesign
HiNN (Filmskolen)	Master	Fiksjonsregi
HiNN (Filmskolen)	Master	Manus
HiNN (Filmskolen)	Master	Produsent
HiNN (Filmskolen)	Master	Konseptuell dokumentarregi
HiNN (Filmskolen)	Master	Visuell design
HiNN (Filmskolen)	Master	Filmmusikkkomposisjon
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Film og TV
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Manus
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Art Direction
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Visual Effects
Høgskolen Kristiania	Bachelor	3D-grafikk
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Film og TV
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Lyddesign
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Prosjektledelse for kunst og kreativ næring
Høgskolen Kristiania	Bachelor	Spilldesign
Høgskolen Kristiania	Fagskole	Film
Høgskolen Kristiania	Fagskole	Fotograf
Høgskolen Kristiania	Fagskole	Grunnutdanning i fotografi
Høgskolen Kristiania	Fagskole	Grunnutdanning i fotografi - deltid
Høgskolen Kristiania	Fagskole	Produksjonsledelse for film og TV
Høgskolen Kristiania	Fagskole	Spillgrafikk og animasjon
Høgskolen Kristiania	Fagskole	Spillutvikling - Fullfinansiert
Høgskolen Kristiania	Fagskole	VFX- produksjon - Fullfinansiert
Nord universitet	Bachelor	Film- og TV-produksjon
Nord universitet	Kortstudie	Komponering for scene, film og tv
Nord universitet	Bachelor	CG art and Animation
Nord universitet	Bachelor	Film- og TV-produksjon
NSKI	Bachelor	Bachelor i manus
NSKI	Bachelor	Bachelor i regi
NTNU	Årsstudium	Filmvitenskap - årsstudium
NTNU	Bachelor	Film- og videoproduksjon
NTNU	Bachelor	Filmvitenskap - bachelorstudium
OsloMet	Videreutdannin	Filmkunst – karakterdreven dokumentar
OsloMet	Videreutdannin	Filmkunst 1 – dokumentar
UiA	Årsstudium	Filmvitenskap og filmproduksjon
UiB	Bachelor	Film- og TV-produksjon
UiB	Bachelor	TV-produksjon
UiO	Master	Screen Cultures (master's two years)
UIS	Bachelor	Fjernsyns- og multimedieproduksjon
UIS	Master	Dokumentarproduksjon master 2 år
UiT/Lofoten	Bachelor	Bevegelige bilder - bachelor
Volda	Videreutdannin	Dokumentarproduksjon

Kort om utvalgte utdanningsinstitusjoner

Den norske filmskolen: Den norske filmskolen er en av tre skoler under Fakultet for film, TV og spill ved Høgskolen i Innlandet. Den norske filmskolen utdanner yrkesutøvere og kunstnere for film og beslektede audiovisuelle kunstformer. I dag tilbyr Den norske filmskolen en treårig kunstfaglig bachelorgrad og en toårig kunstfaglig mastergrad, samt en ph.d grad i kunstnerisk utviklingsarbeid. I 2025 kan man søke på linjene manus, regi, produsent, foto, produksjonsdesign, klipp og lyd. Det tas opp inntil 6 studenter per linje. Siden 1997 har skolen uteksaminert over 400 filmskolestudenter.

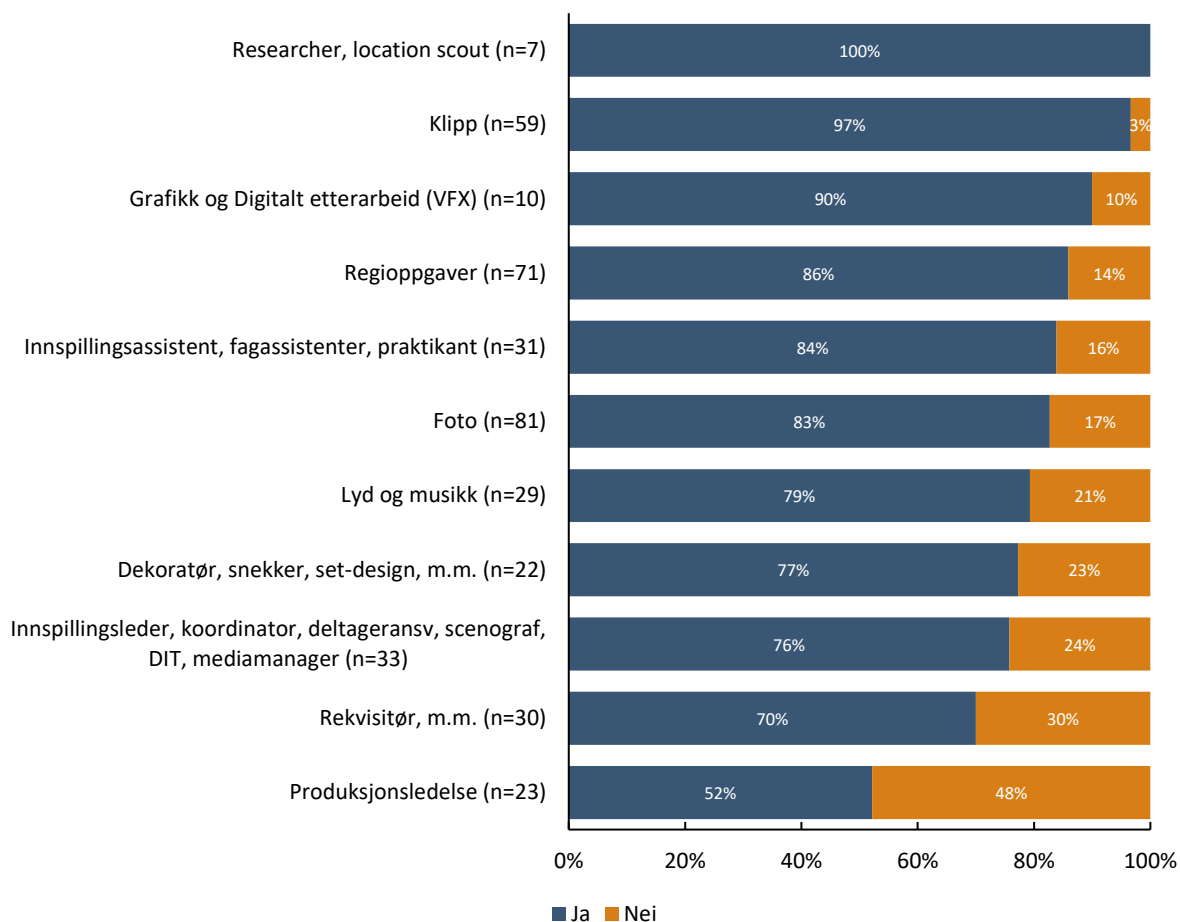
Høgskolen Kristiania: tilbyr en lang rekke bachelor-programmer basert på tilbudet fra Westerdals. Det tilbys studier Film og TV, Manus, Lyddesign, Regi og Visual Effects.

NTNU: Institutt for kunst- og medievitenskap ved NTNU tilbyr studier i film- og videoproduksjon samt filmvitenskap. NTNU tilbyr både årsstudium, bachelor og master studier. Bachelor i film- og videoproduksjon har 20 studieplasser, mens årsstudium i filmvitenskap har 25 studieplasser og bachelor i filmvitenskap har 30 studieplasser. Det er ikke spesifisert antall plasser for master-programmene.

Nord universitet: Nord universitet tilbyr flere to studieprogrammer innenfor filmområdet og har i lang tid tilbudt programmer innen visual effects på Levanger

I tabellen over lister vi opp de fleste kjente studieprogrammene innen høyere utdanning som tilbys her i landet. Den er nok ikke komplett, men den dekker det viktigste. Det er helt klart en tendens til et voksende antall programmer og et økende antall studenter, men vi har ikke klart å identifisere veksten over tid i tall.

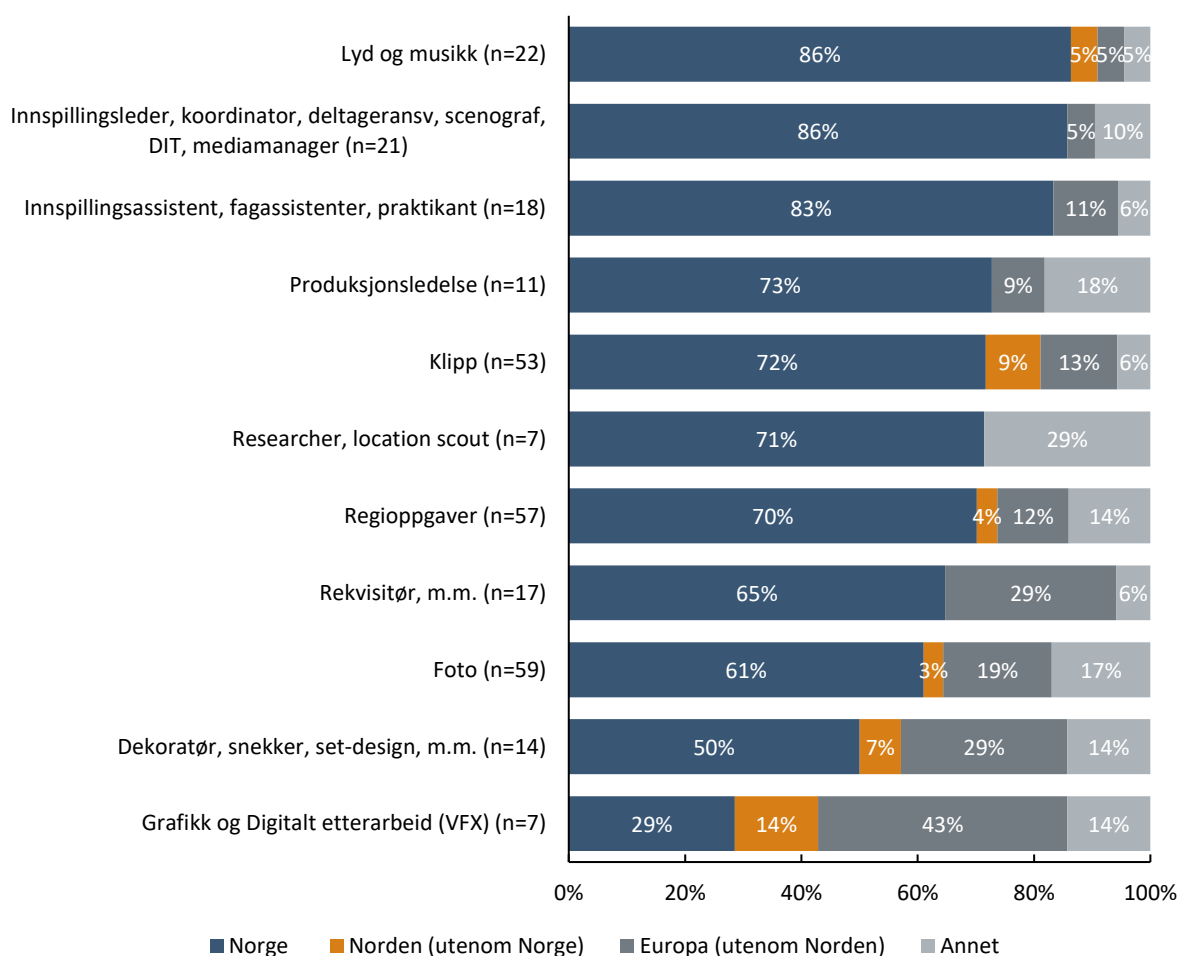
Figur 2-6 Andel filmarbeidere med filmfaglig utdanning etter videregående skole, fordelt etter yrkeskategori. N=294. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

Totalt er det 70 prosent av respondentene med utdanning som har gjennomført en filmfaglig utdanning i Norge. 5 prosent har gjennomført utdanningen i Norden (utenom Norge), 15 prosent i Europa ellers og 10 prosent i andre deler av verden, se Figur 2-7. Vi har lavt antall respondenter for VFX, men vi ser likevel en indikasjon på at det er en høy andel i denne kategorien som har gjennomført filmfaglig utdanning utenfor Norge. Det er blitt trukket frem i intervjuer at den den relativt høye andelen med norsk filmfaglig utdanning innen de fleste kategorier kan reflektere en positiv nettverkseffekt, hvor det er enklere for ferske filmarbeidere med utdanning fra Norge å bruke nettverket fra utdanningsinstitusjonen til å komme inn og forbli i bransjen.

Figur 2-7 Andel filmarbeidere med filmfaglig utdanning fra ulike land, innen forskjellige yrkeskategorier. N=209. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

3 Kapasitet i filmbransjen: Tilgang og behov

I dette kapittelet dreier vi fokus mot hvordan arbeidsmarkedet i filmbransjen ser ut i dag og hvordan den har variert over de senere årene. Vi belyser følgende hypoteser fra oppdragets mandat:

- Det er store konjunktursvingninger i bransjen (kapittel 3.1)
- Det er stor kapasitet i bransjen (kapittel 3.2)
- Tilgangen på arbeid er sesongbetont (kapittel 3.3)
- Fravær av jevn tilgang på nye jobber gjennom året fører til kompetanseflukt (kapittel 3.4)

Problemstillingene som trekkes opp her handler i stor grad om hvor store svingninger man opplever i arbeidsmarkedet, som igjen er en funksjon av omfanget av produksjoner. Men det handler også om mer strukturelle egenskaper ved bransjen, ikke minst sesongpreget med stor aktivitet om sommeren.

3.1 Strukturelle sjokk og konjunktursvingninger

Hypotese: Det er store konjunktursvingninger i bransjen.

Svar: Det har vært store strukturelle endringer de siste årene som har satt kraftig preg på bransjen. Særlig har det vært en stor oppgang i aktivitet i 2022, etterfulgt av en enda større nedgang i 2023.

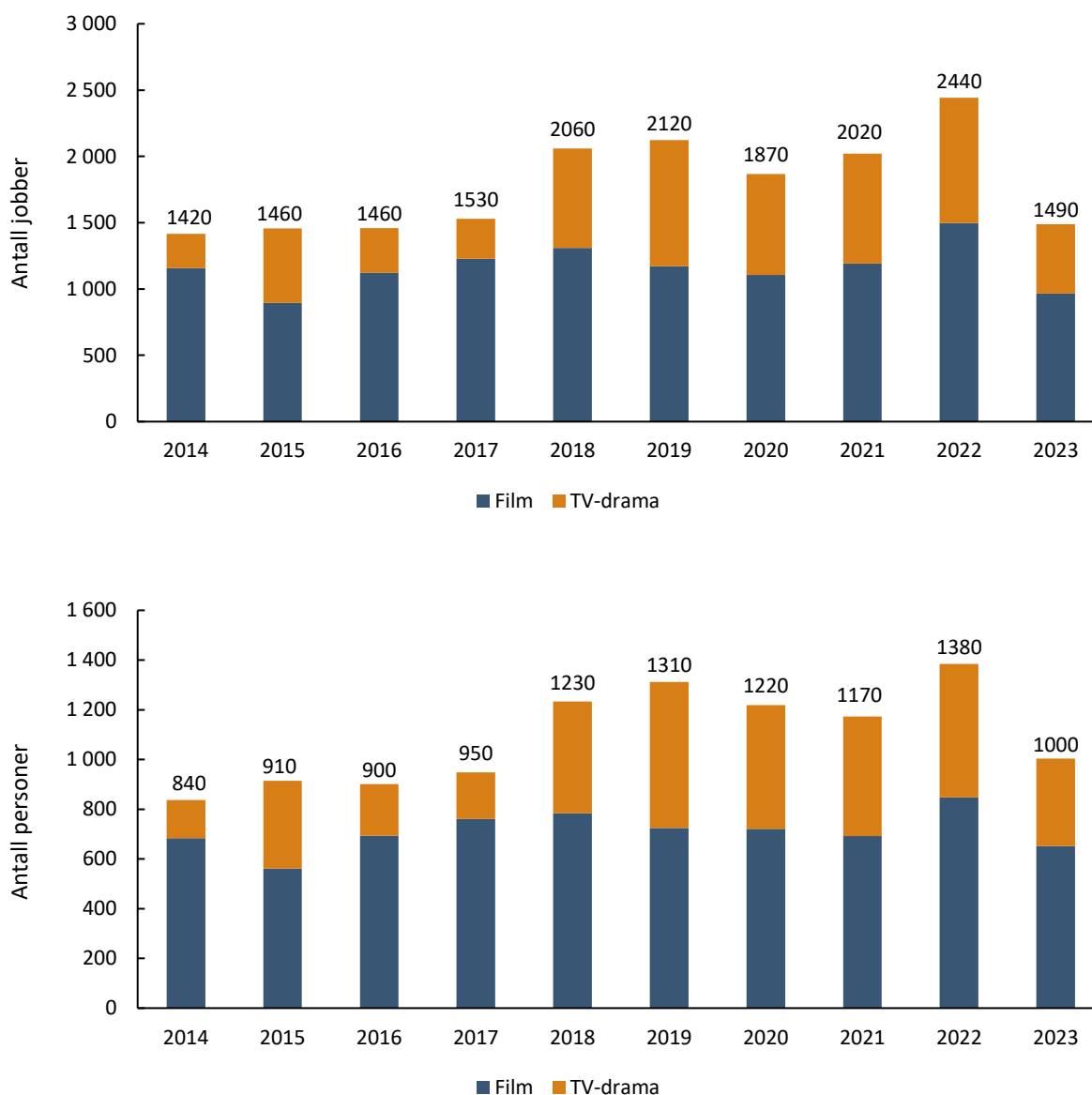
Behovet for arbeidskraft i den norske filmbransjen har vist store variasjoner siden årtusenskiftet. Både økonomiske svingninger og teknologiske/strukturelle endringer i bransjen har påvirket behovet for arbeidskraft og kompetanse med relativt kraftige opp- og nedturer. Bransjen fikk kjenne på usikkerhet og nedgang i 2020 i forbindelse med koronakrisen. Bransjen gikk før pandemien inn i en periode med kraftige produksjonsvekst. Denne var først og fremst drevet av veksten i strømmemarkedet og strømmetjenestenes etterspørsel etter innhold, spesielt i form av dramaserier. Bruddet i denne vekstperioden kom våren 2022 da Netflix for første gang rapporterte nedgang i antall abonnenter globalt. Dette skapte usikkerhet omkring strømmetjenestenes videre utvikling og hadde en negativ innvirkning på deres tilgang til kapital og investeringer i nye produksjoner. I det norske markedet merket produsentene endringene noe forsinket mot slutten av 2022 og nedgangen i bestillinger av nye serier fortsatte i 2023 da store aktører som Viaplay fikk alvorlige finansielle problemer og mer eller mindre trakk seg ut av markedet for dramaserier. Høsten 2023 møtte også TV2 store økonomiske utfordringer og har gjort omfattende strategiske justeringer. Også andre aktører har valgt å kutte i nye investeringer og i dag er det primært Netflix, NRK og i noe grad TV2 som bestiller nye norske dramaserier.

Mange aktører vi har intervjuet trekker fram at 2023 var en perfekt storm for filmbransjen, der flere faktorer påvirket bransjen negativt samtidig. Sosiale medier har i mange år utøvd press på diverse segmenter av oppmerksomhetsøkonomien. Under pandemien har filmbransjen klart seg forholdsvis bra, ettersom publikumet hadde mye tid til overs. Etter pandemien har tid blitt en knappere ressurs igjen, og konkurransen om oppmerksomheten til publikumet har blitt tøffere. I 2023 viste det seg at forretningsmodellene til noen av strømmetjenestene ikke var økonomisk bærekraftige i lys av strammere budsjetter til konsumenter på grunn av høy inflasjon og økonomisk usikkerhet. Denne kombinasjonen førte til en markedskorreksjon, der noen av distributørene ble presset ut av markedet for spillefilm og dramaserier. Spesielt nedleggelsen av dramaavdelingen i Viaplay blir nevnt i intervjuene som en kritisk hendelse. Flere aktører mente også at

budsjettkuttene til både NRK⁶ og TV2⁷, i kombinasjon med en omstrukturering av HBO⁸ forsterket ytterligere den negative spiralen bransjen befant seg i.

Basert på data fra TMDB ser vi at antall jobber i filmbransjen (spillefilm, kortfilm, dramaserie og dokumentar) ble redusert med 40 prosent fra 2022 til 2023.⁹ Samtidig ble antall personer aktive i bransjen redusert fra 1380 til 1000, en reduksjon på nesten 30 prosent.

Figur 3-1 Antall jobber, unike personer og produksjoner i den norske filmbransjen. Kilde: Menon basert på TMDB.



⁶ https://www.nrk.no/informasjon/informasjon-om-nrks-budsjett-for-2023_-1.16201532

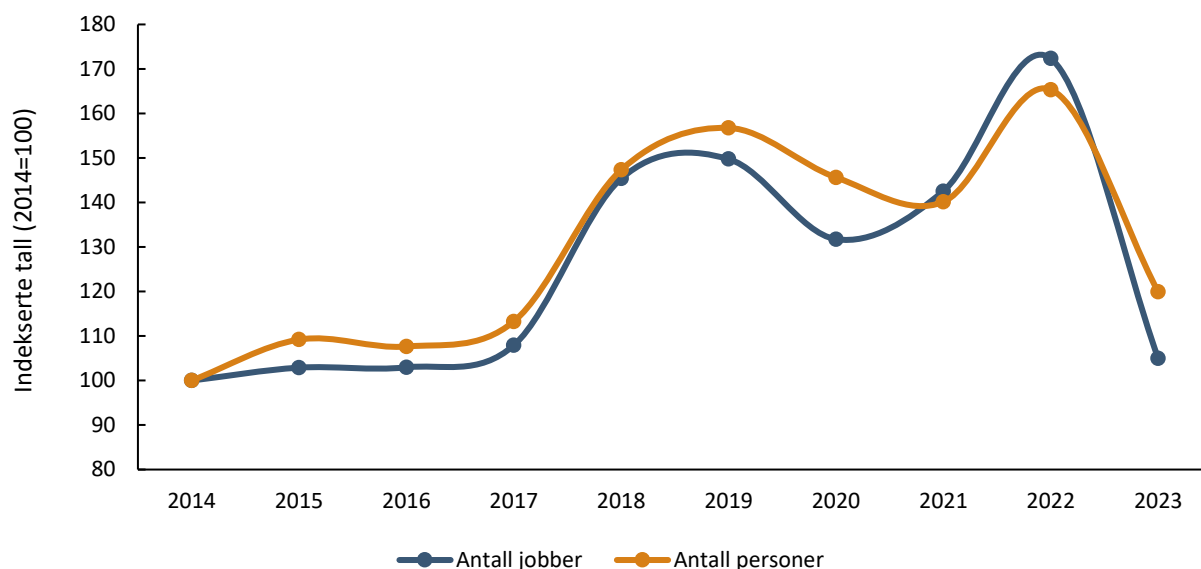
⁷ https://www.tv2.no/om_tv_2/tv-2-med-anslatt-kostnadskutt-pa-400-millioner/15970009/

⁸ <https://www.vg.no/rampelys/i/8QqnjW/hbo-varsler-kutt-for-norske-serieproduksjoner>

⁹ Tallene fra TMDB er basert på produksjonens premieredato. Dette betyr at noen av jobbene kan ha blitt gjennomført tidligere enn premieren er registrert. Vi kan derfor ikke basert på dataene vite om toppen var i 2022 eller sent i 2021. Vi kan heller ikke vite om noen av jobbene som er registrert i 2023 egentlig ble gjennomført i 2022. Dette betyr at vi kan enten over- eller undervurdere differansen mellom de to årene, men vi er trygge på at nivået er om lag riktig.

Når man ser på utvikling av antall jobber og antall personer aktive i bransjen over tid i Figur 3-2, så blir det tydelig at begge indikatorene varierer mye over tid. Allikevel er nedgangen i 2023 større enn alt man har sett før det siste tiåret. Nedgangen i antall jobber var såpass stort fra 2022 til 2023 at man nesten er på samme nivå igjen som man var i 2014.

Figur 3-2: Trender i utvikling i antall jobber og antall personer i den norske filmbransjen. Kilde: Menon basert på TMDB.

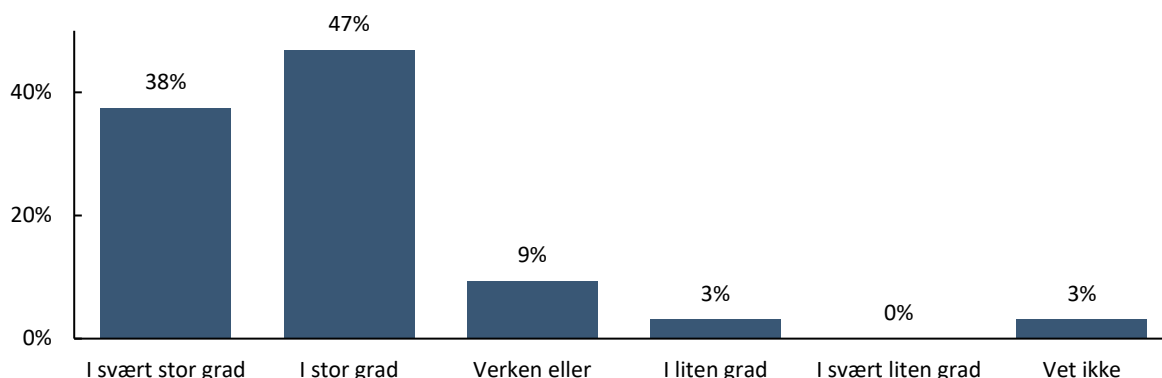


Basert på undersøkelsen til medlemmer i Virke Produsentforeningen oppgir 85 prosent av produsentene at det generelt er blitt vanskeligere å få finansiering i bransjen (i svært stor eller stor grad), se Figur 3-3. Det er videre 63 prosent av produsentene som oppgir at de i svært stor eller stor grad har en lavere oppdragsmengde i dag enn de hadde for 3 år siden.

At det er vanskeligere for produsenter å få finansiering tyder på at nedgangen ikke kun gjelder for 2023, men vil vedvare lenger enn dette siden prosjektene har lang tidshorisont med noen ganger svært lange utviklingsperioder. Flere filmarbeidere vi har snakket med i slutten av oktober og starten av november mener at de for tiden fortsatt har noen oppdrag gående, men at de fortsatt ikke har blitt engasjert for oppdrag i 2025. Dette pleide å være annerledes tidligere, da man visste lenger tid i forveien om oppdrag som kommer.

Intervjuene vi har gjennomført med strømmetjenestene kan indikere at den nedadgående trenden likevel er i ferd med å snu. De har fortsatt behov for lokale dramaproduksjoner, og noe av «serieoverskuddet» fra bølgen frem til 2022 er i ferd med å bli tatt ut. Blant annet overtok Amazon Prime flere serier fra Viaplay, men fremover kan behovet for å bestille egne nye serier øke.

Figur 3-3 I hvilken grad produsenter opplever at det har blitt vanskeligere å finansiere prosjekter de siste 3 årene. N=32.
Kilde: Undersøkelse til medlemmer i Virke Produsentforeningen.



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i Virke Produsentforeningen, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

3.2 Ledig kapasitet i bransjen i dag

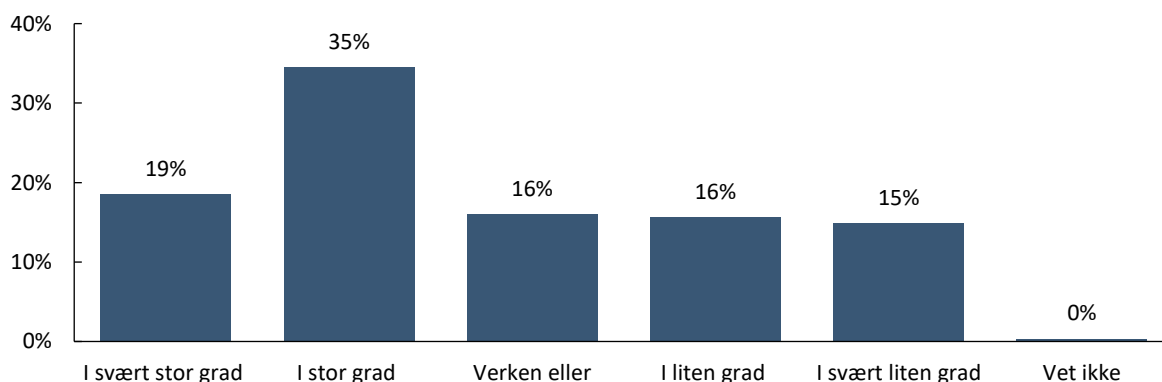
Hypotese: Det er stor kapasitet i bransjen.

Svar: På grunn av den store nedgangen i aktivitet som bransjen har opplevd fra 2022 til 2023, er det mye kapasitet i bransjen i dag. Filmarbeidere innenfor yrkeskategorier som lyd og foto oppgir at de i stor grad har hatt ledig kapasitet det siste året. Dette er sentrale yrkeskategorier below-the-line, og dette signaliserer at det generelt er mye kapasitet og lav aktivitet i bransjen. I tillegg har 24 prosent av filmarbeiderne en jobb utenfor filmbransjen, noe som kan indikere at de har ledig kapasitet og ønsker mer arbeid i filmindustrien.

3.2.1 Ledig kapasitet blant filmarbeidere i dag

Over halvparten av filmarbeiderne som har svart på surveyundersøkelsen oppgir å ha hatt ledig kapasitet i løpet av det siste året i svært stor eller stor grad, se Figur 3-4.

Figur 3-4: Ledig kapasitet blant filmarbeidere det siste året. N=275. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer

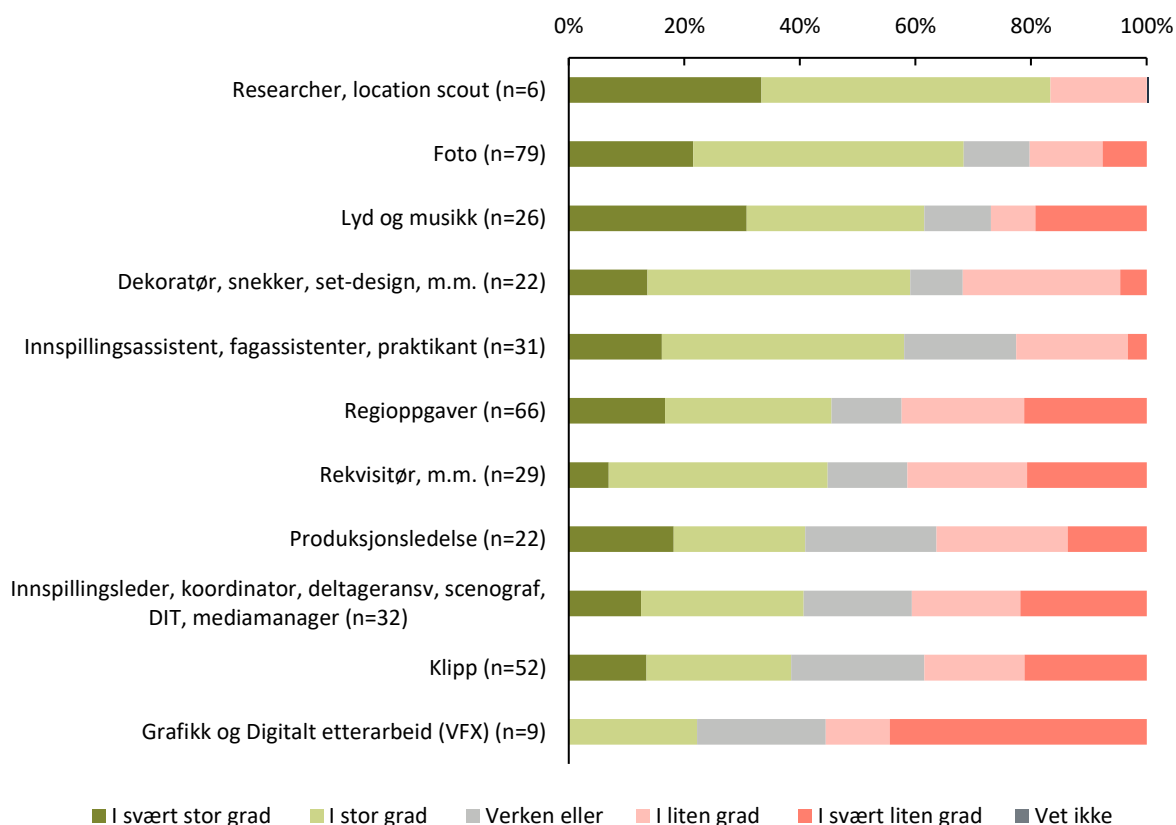


Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

Det er særlig innenfor researcher/location scout, foto, lyd, dekoratør og assistenter som det er stor grad av ledig kapasitet, se Figur 3-5. Men det er ledig kapasitet innenfor alle yrkeskategorier. I intervjuene har vi fått oppgitt

at kapasiteten er spesielt stor blant regissører. Unge og uerfarne regissører har vanskeligheter med å finne arbeid i bransjen nå. Selv om dette ikke direkte reflekteres i spørreundersøkelsen, kan det støttes av det faktum at det er rundt 370 regissører i Norge ifølge fagforeningen Norske Filmregissører¹⁰ mens det kun produseres mellom 80 og 100 filmer hvert år.

Figur 3-5: Ledig kapasitet blant filmarbeidere det siste året fordelt på yrkeskategorier. N=275. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

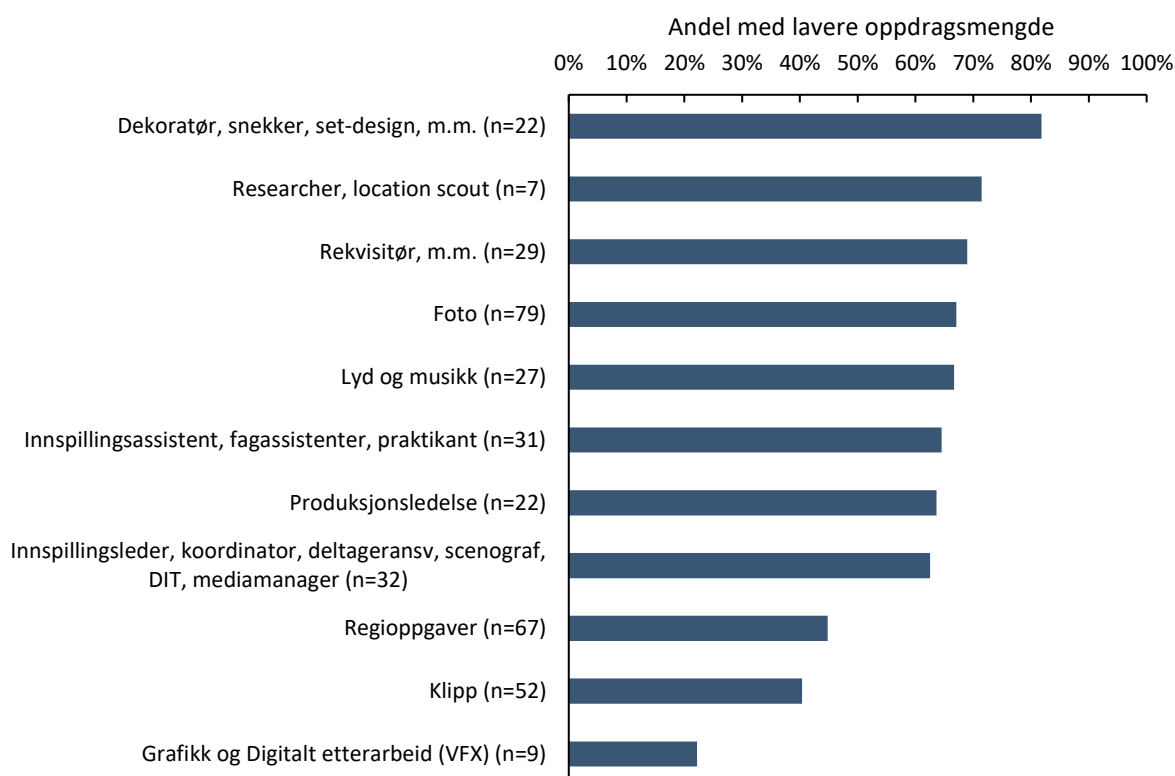
Av filmarbeiderne i spørreundersøkelsen sendt til NFFs medlemmer oppgir 61 prosent at egen oppdragsmengde er lavere nå enn for 3 år siden. I de fleste yrkeskategoriene er det over 60 prosent som i svært stor eller stor grad opplever en lavere oppdragsmengde enn for 3 år siden, se Figur 3-6. Høyest andel finner vi blant de som jobber på settet med design (82 prosent). Lavest nedgang er det for digitalt etterarbeid, klipp og regi. I intervjuene har det blitt trukket fram at bransjen alltid har vært et tøft sted for regissører, og at dette kan være en årsak til at nedgangen ikke var så stor for denne yrkesgruppen, fordi den er fleksibel. Videre fikk vi bekreftet i et intervju at nedgangen for klippere ikke har vært like stor som for andre yrker. Dette skyldes ifølge de vi har intervjuet at flere klippere som tradisjonelt har jobbet med spillefilm og drama har tatt på seg flere oppdrag innenfor andre segmenter, som for eksempel TV-underholdning og dokumentar. Videre trenger også klippere til norskspråklige produksjoner å kunne norsk. At klipperne i mindre grad enn noen andre yrkeskategorier kan erstattes med

¹⁰ Basert på hjemmesidene til Norske Filmregissører i januar 2025. <https://www.norskefilmregissorer.no/om-oss>

utenlandsk arbeidskraft kan også bidra til at de i lavere grad har opplevd en nedgang i arbeidsmengde de siste 3 årene.

Når vi har spurt om hvordan respondentene vurderer oppdragsmengden i bransjen generelt (overordnet for alle), er de som svarer enda mer negative enn til egen oppdragsmengde. Det virker altså som at filmarbeiderne er mer pessimistiske til hvordan det går i bransjen generelt enn de er til egen oppdragsmengde.

Figur 3-6 Andel som oppgir at egen oppdragsmengde er lavere nå enn for 3 år siden, fordelt etter yrkeskategori. N=277.
Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Figuren inkluderer en kombinert andel av i svært stor og stor grad. Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

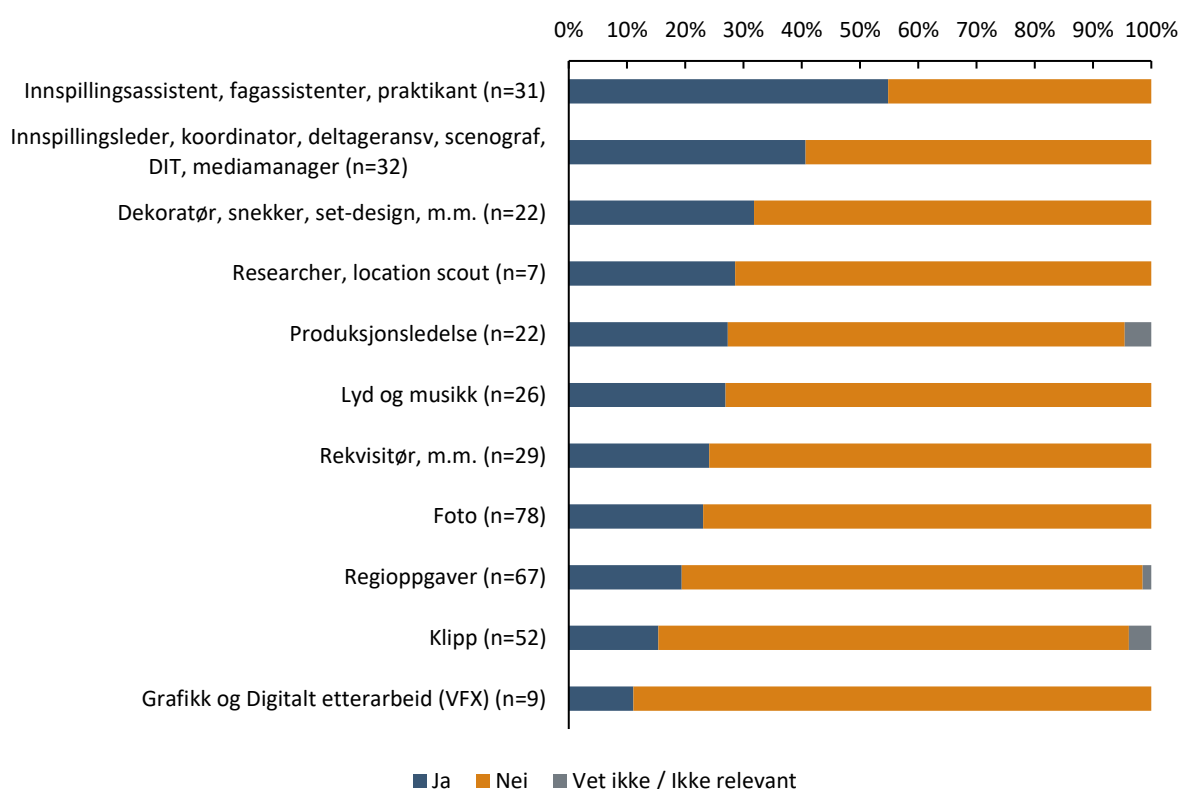
3.2.2 Jobb utenfor filmbransjen

Å kartlegge i hvilken grad filmarbeidere har jobb utenfor filmbransjen kan gi innsikt i deres tilgjengelighet og kapasitet for flere oppdrag innenfor bransjen. Noen kan ta oppdrag utenfor filmbransjen fordi kompetansen er mindre bransjespesifikk og kan benyttes også i andre kreative bransjer, mens andre tar jobber utenfor bransjen for å skaffe nødvendig inntekt. Dersom mange filmarbeidere har deltidsjobber eller oppdrag i andre sektorer, kan det indikere at de har ledig kapasitet og ønsker mer arbeid i filmindustrien. Samtidig kan det også avdekke om de er avhengige av ekstern inntekt på grunn av ustabilitet eller manglende muligheter innen filmbransjen.

Det er 24 prosent av filmarbeiderne som har svart på undersøkelsen sendt til NFFs medlemmer som har en jobb utenfor filmbransjen. Basert på våre vurderinger, er det rimelig å anta at andelen burde være høyere, siden de med betydelig aktivitet utenfor bransjen sannsynligvis har en lavere tilbøyelighet til å besvare undersøkelsen.

Det er særlig assistenter, koordinatore og dekoratører som har en jobb utenfor filmbransjen, se Figur 3-7. Samtidig er digitalt etterarbeid, klipp og regioppgaver kategoriene med lavest andel med en annen jobb ved siden av jobben i filmbransjen. Halvparten av de med jobb utenfor filmbransjen har 50 prosent eller mer av sine samlede inntekter fra utenfor filmbransjen. Videre oppgir 25% av respondentene med en jobb utenfor filmbransjen at denne jobben utgjør nesten ingenting av deres totale inntekt. Dette illustrerer et viktig mønster. Det er mange som jobber i filmbransjen som nå må spe på med mye inntekter utenfra. De som har en sentral og etablert posisjon i bransjen klarer seg derimot godt, også under dagens vanskelige situasjon.

Figur 3-7: Andel filmarbeidere som oppgir at de har en jobb utenfor filmbransjen, fordelt på yrker. N=274. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

3.3 Sesongsvingninger

Hypoteser: Tilgangen på arbeid er sesongbetont.

Svar: Filmbransjen er en sesongbetont bransje og mange erfarer store sesongsvingninger. Sesongsvingningene drives av eksterne faktorer som vær og lysforhold, samt interne faktorer som TV-kanalenes sesong-sykluser. Av filmarbeiderne opplever 62 prosent at sesongsvingninger i svært stor eller stor grad er problematiske for egen økonomi. Videre mener 50 prosent av filmarbeiderne at tilgangen på arbeid i svært stor eller stor grad er mer sesongbetont nå enn for 3 år siden.

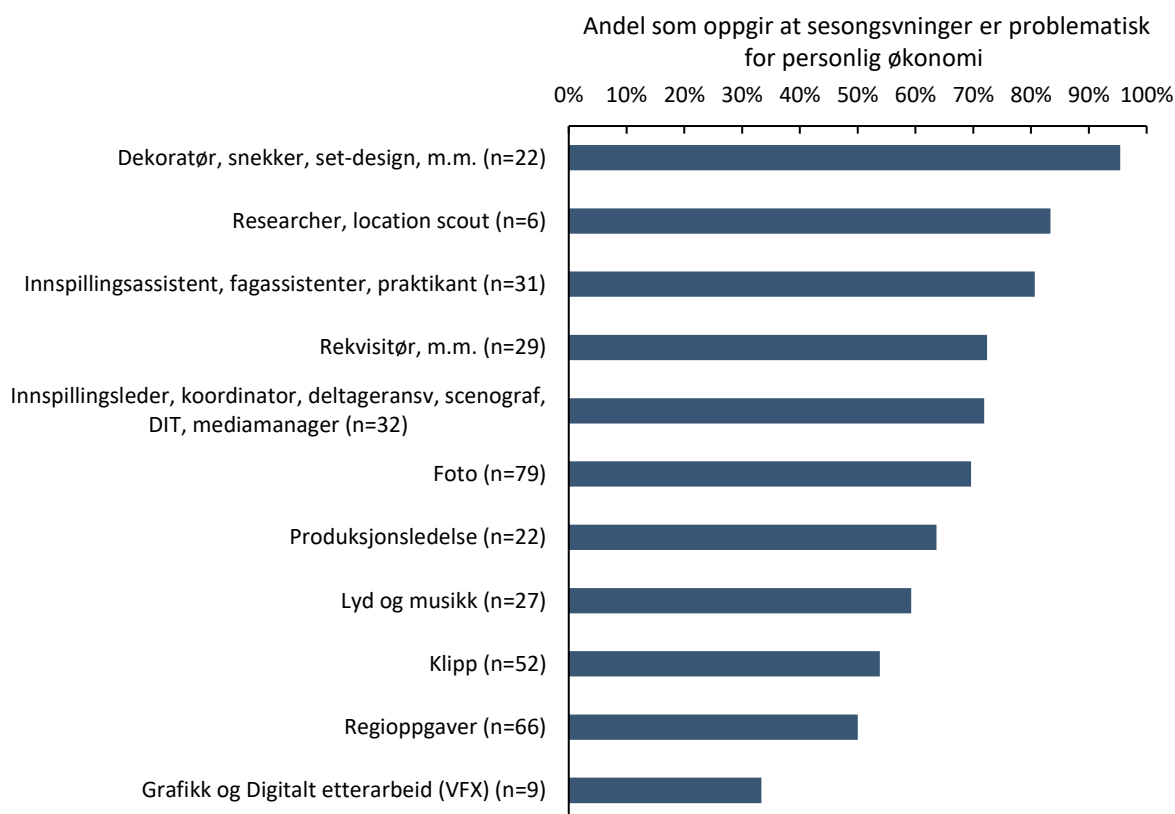
Filmbransjen er en sesongbetont bransje. Mange større produksjoner legges til sommerhalvåret, og det kan derfor oppstå kapasitetsbegrensninger i deler av året og ledighet i andre deler av året.

Det er to hovedårsaker til at film- og TV-bransjen er sesongbetont:

- **Klima og lys:** Mange av aktørene vi har snakket med påpeker at det er mer attraktivt å produsere og filme i Norge i sommermånedene, på grunn av bedre lysforhold og varmere temperaturer. Når det produseres innhold som skal være klar på sommeren, legges mange produksjoner til varmere strøk i utlandet (f.eks. Sør-Afrika). Videre anses Norge som mindre attraktivt for filming av scener som involverer is, fordi isforholdene i Norge ikke er stabile nok i vintersesongen. Aktørene mener derfor at slike produksjoner ofte velger å filme disse scenene på Island.
- **Etterspørsel til innkjøpere:** I TV-underholdningssegmentet er etterspørselen etter innhold høyest på høsten. Dette innebærer at mange produksjoner innenfor TV-segmentet legges i sommermånedene, noe som bidrar til å forsterke sesongvariasjonene. Denne effekten blir mindre når en større del av innkjøpene kommer fra strømmetjenester, som ikke følger sesonger på samme måte som lineære TV-kanaler.

Basert på undersøkelsen til NFFs medlemmer opplever 62 prosent av filmarbeiderne at sesongsvingninger i svært stor eller stor grad er problematiske for egen økonomi. Andelen som opplever sesongsvingningen som problematisk er høy for de fleste yrkeskategorier, se Figur 3-8. Spesielt de som jobber i funksjoner utelukkende knyttet til selve innspillingsperioden opplever svingningene som problematiske, mens de som er involvert i en større del av prosjektets livssyklus opplever det som mindre problematisk. Det er også flere av de vi har intervjuet som oppgir at det er tegn til kompetanseflukt på grunn av den ustabile tilgangen til arbeid i bransjen.

Figur 3-8 Andel som oppgir at sesongsvingninger er problematiske for personlig økonomi i svært stor eller stor grad. N=276
Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

Basert på spørreundersøkelsene blant medlemmene i NFF og Virke Produsentforeningen, ser vi at filmarbeidere i større grad enn produsenter opplever at produksjonsmønsteret nå er mer sesongbetont enn tidligere:

- Basert på spørreundersøkelsen til filmarbeidere er det 50 prosent som oppgir at tilgangen på arbeid i svært stor eller stor grad er mer sesongbetont nå enn for 3 år siden, sammenlignet med 10 prosent som mener dette i liten eller svært liten grad.¹¹
- Basert på spørreundersøkelsen til produsenter er det 12 prosent av produsenter som er helt eller delvis enig i at produksjonsmønsteret er mer sesongbetont nå enn tidligere. Til sammenligning er det 39 prosent som er helt eller delvis uenig i påstanden.

3.4 Kompetanseflukt

Hypotese: *Fravær av jevn tilgang på nye jobber gjennom året fører til kompetanseflukt.*

Svar: *Filmbransjen er preget av at mange aktører kommer inn for å utforske karrieremuligheter, men ikke nødvendigvis blir værende i lang tid. Det er derfor generelt mange som går inn og ut av bransjen hvert år. Vi ser likevel at det er en nedgående trend i antall nye i bransjen de siste årene. I tillegg har 59 prosent av respondentene i undersøkelsen til NFFs medlemmer oppgitt at de har vurdert å gå helt ut av filmbransjen. Den viktigste enkeltårsaken for å gå ut av bransjen er manglende tilgang til arbeid året rundt, etterfulgt av økonomiske årsaker som jo henger tett sammen med sesongvariasjonene.*

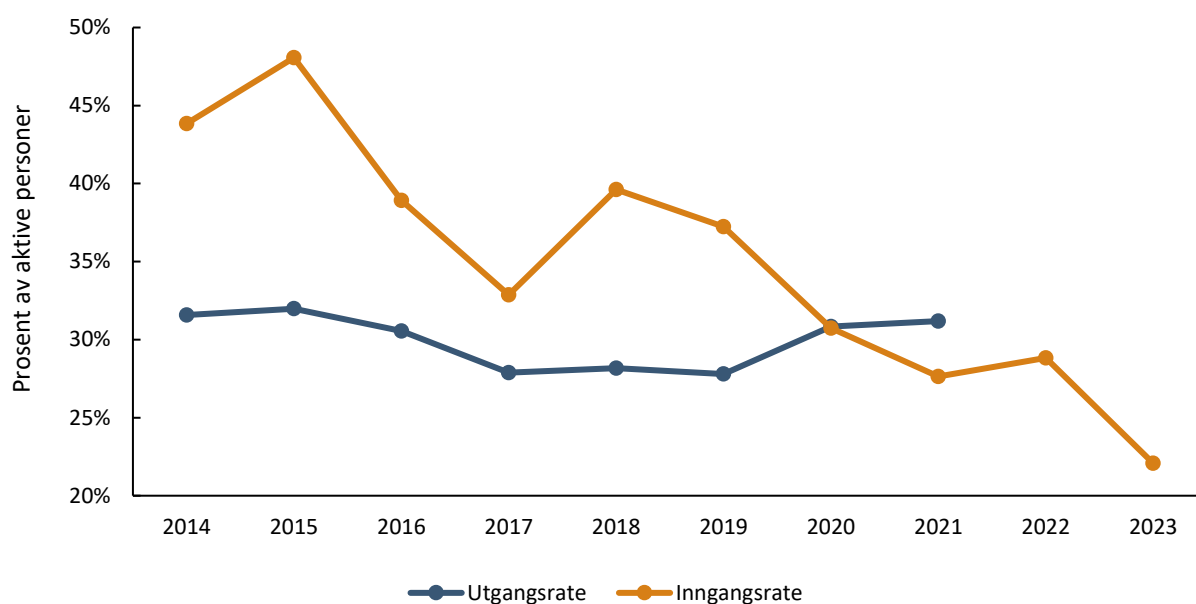
3.4.1 Hvor mange er det som forlater bransjen?

Filmbransjen er preget av at mange aktører kommer inn for å utforske karrieremuligheter, men ikke nødvendigvis blir værende i lang tid. Dette kommer tydelig frem i den høye andelen av filmarbeidere som har deltatt i et begrenset antall produksjoner, som omtalt i kapittel 2.4. Vi forventer derfor å observere et betydelig gjennomtrekk av personer i bransjen.

I Figur 3-9 viser vi andelen utgående og innkommende som en del av antall aktive personer i filmbransjen. De siste 10 årene har det hvert år vært 30-40 prosent nye i bransjen, og rundt 30 prosent som forlater bransjen. Vi kan se at andelen nye i bransjen har blitt redusert over tid og var særlig lav i 2023. Antall utgående er mer stabilt over tid, men vi kan dessverre ikke observere hva som skjer i 2022 og 2023.

¹¹ I hvilken grad opplever du at tilgangen på oppdrag er mer sesongbetont nå enn for 3 år siden? N=271

Figur 3-9: Andelen utgående og innkommende personer per år i perioden 2014 til 2021. Kilde: Menon basert på TMDB



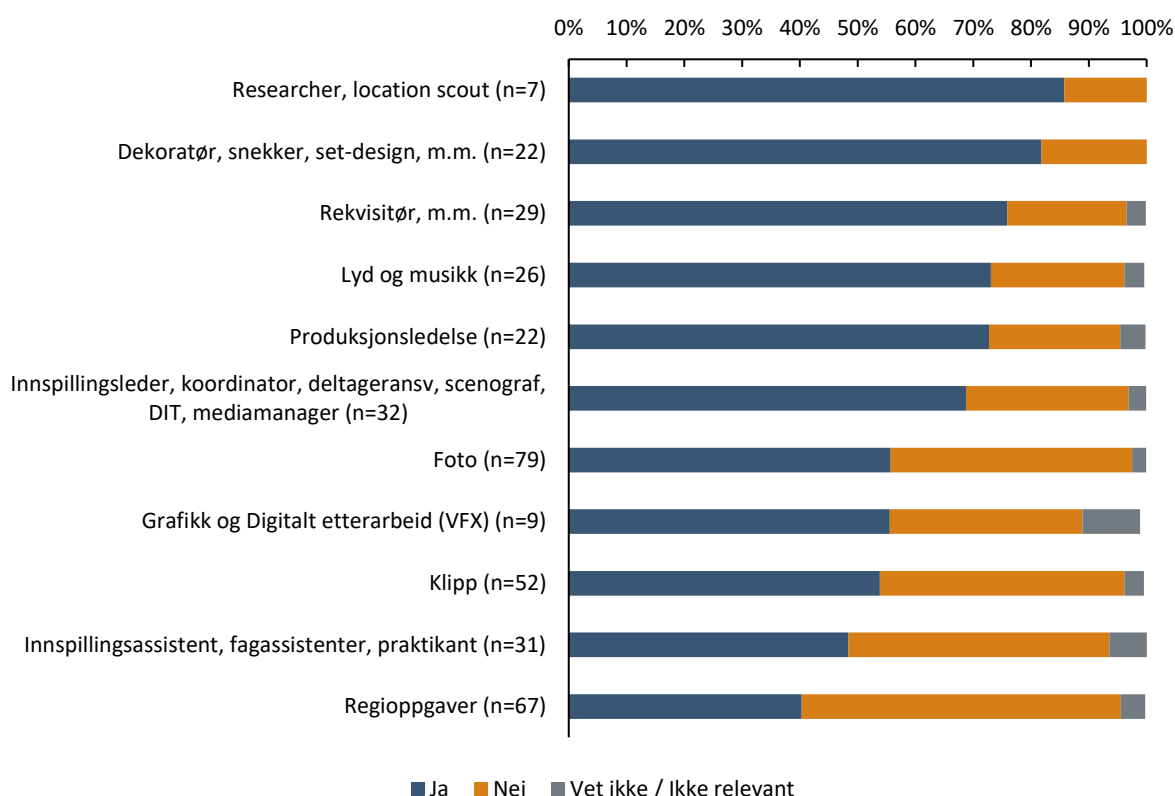
Noter: Personer markeres som nye innkommende dersom de ikke har vært aktive på 3 år, og som utgående hvis de ikke er aktive de neste 3 årene. Personer som kun har en jobb, er fjernet. At personen var utgående i 2021 betyr at det siste aktive året var i 2020.

3.4.2 Hvor mange har vurdert å forlate bransjen?

Av respondentene i undersøkelsen til NFFs medlemmer har 59 prosent oppgitt at de har vurdert å gå helt ut av filmbransjen. Dette fremstår som høyt i lys av at rundt 40 prosent innen kunst, arkitektur og design vurderer å bytte næring ifølge Menon Economics (2021). I Figur 3-10 viser vi fordelingen avhengig av yrkeskategori.

Regissører, assistenter, klippere og filmarbeidere innenfor digitalt etterarbeid er de som i lavest grad har vurdert å gå ut av filmbransjen. Gruppene hvor færrest vurderer å tre ut omfatter fagfunksjoner med svært bransjespesifikk kompetanse, noe som kan heve terskelen for bytte bransje. Likevel har også 40 prosent av regissører vurdert å gå ut av filmbransjen. Gjennom intervjuer har vi funnet ut at det er nærmest umulig for nyutdannede regissører å skaffe seg jobb i dagens arbeidsmarked. Derimot ser situasjonen noe mer lovende ut for dem som har utdanning innen produksjonsfagene.

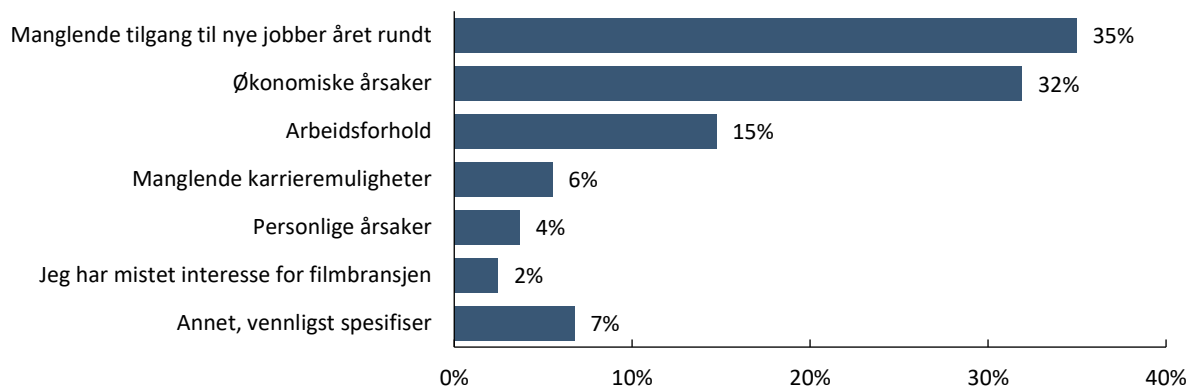
Figur 3-10: Andel av filmarbeidere som har vurdert å gå helt ut av filmbransjen. N=276. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

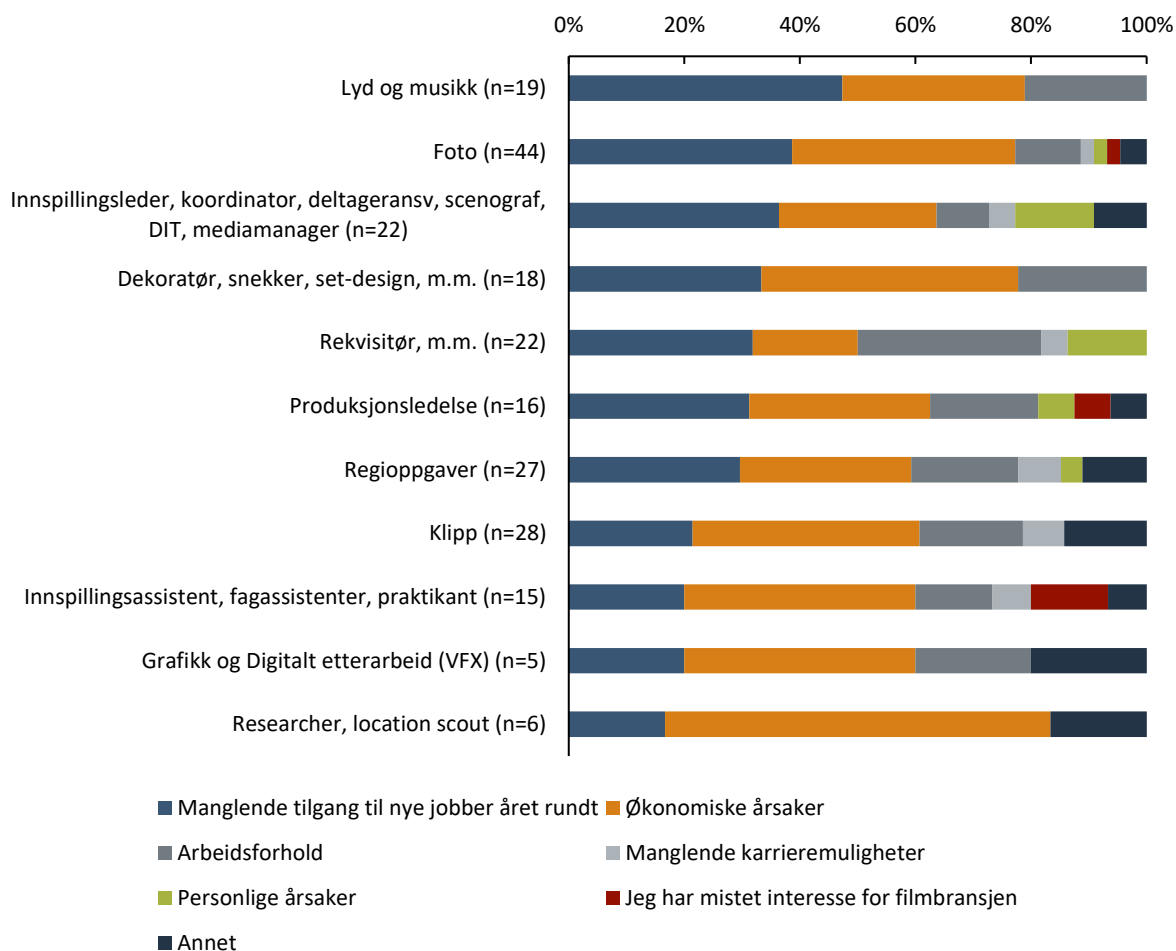
Hovedårsaken til at enkelte vurderer å forlate bransjen er manglende tilgang på nye jobbmuligheter året rundt. Dette er tett etterfulgt av økonomiske utfordringer, som antagelig er nært knyttet til sesongsvingningene i bransjen, se Figur 3-10. Særlig er det mange innenfor foto (40 prosent) og lyd (47 prosent) som oppgir at de har vurdert å forlate bransjen på grunn av manglende tilgang til nye jobber året rundt, se Figur 3-12.

Figur 3-11 Hovedårsak til å vurdere å forlate filmbransjen. N=163. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

Figur 3-12 Hovedårsak til å vurdere å forlate filmbransjen fordelt på yrker. N=163. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

4 Styling og håndtering av kompetanse i filmbransjen

I dette kapittelet svarer vi ut følgende hypoteser fra oppdragets mandat:

- Norske filmarbeidere er konkurransedyktige og har tilstrekkelig kompetanse (4.1)
- Bransjen henter kapasitet og kompetanse i utlandet når behovet ikke kan dekkes i Norge. (4.2)
- Bransjen er ikke god nok til å rekruttere og videreutvikle en mangfoldig talentbase (4.3)
- Bransjen er ikke tilstrekkelig forberedt på å møte fremtidens kompetansebehov. (4.4)

4.1 Tilgang på kompetanse i Norge

Hypotese: Norske filmarbeidere er konkurransedyktige og har tilstrekkelig kompetanse.

Svar: Generelt oppleves kompetansen til norske filmarbeidere som høy. I Norge er ofte teamene små, og filmarbeidere fyller flere roller enn i utlandet. Det er likevel variasjon mellom yrkeskategorier, og for noen kategorier er det mindre tilgjengelighet. I tillegg har det i perioder vært lav tilgang på kompetente arbeidere, slik som i den seneste aktivitetstoppen i norsk filmbransje i perioden 2019 til 2021.

Generelt opplever produsentene vi har intervjuet at kompetansen til norske filmarbeidere er høy. Gjennom intervjuer med produsenter har vi fått vite at norske filmarbeidere ofte fyller flere roller, noe som gjør teamene mindre og mer effektive. Internasjonale produksjoner blir ofte overrasket over hvor små de norske teamene er, samtidig som kompetansenivået er høyt. Dette antyder at norske filmarbeidere blir sett på som kompetente og effektive gjennom å jobbe i mer komprimerte team sammenlignet med det som er vanlig i store internasjonale produksjoner.

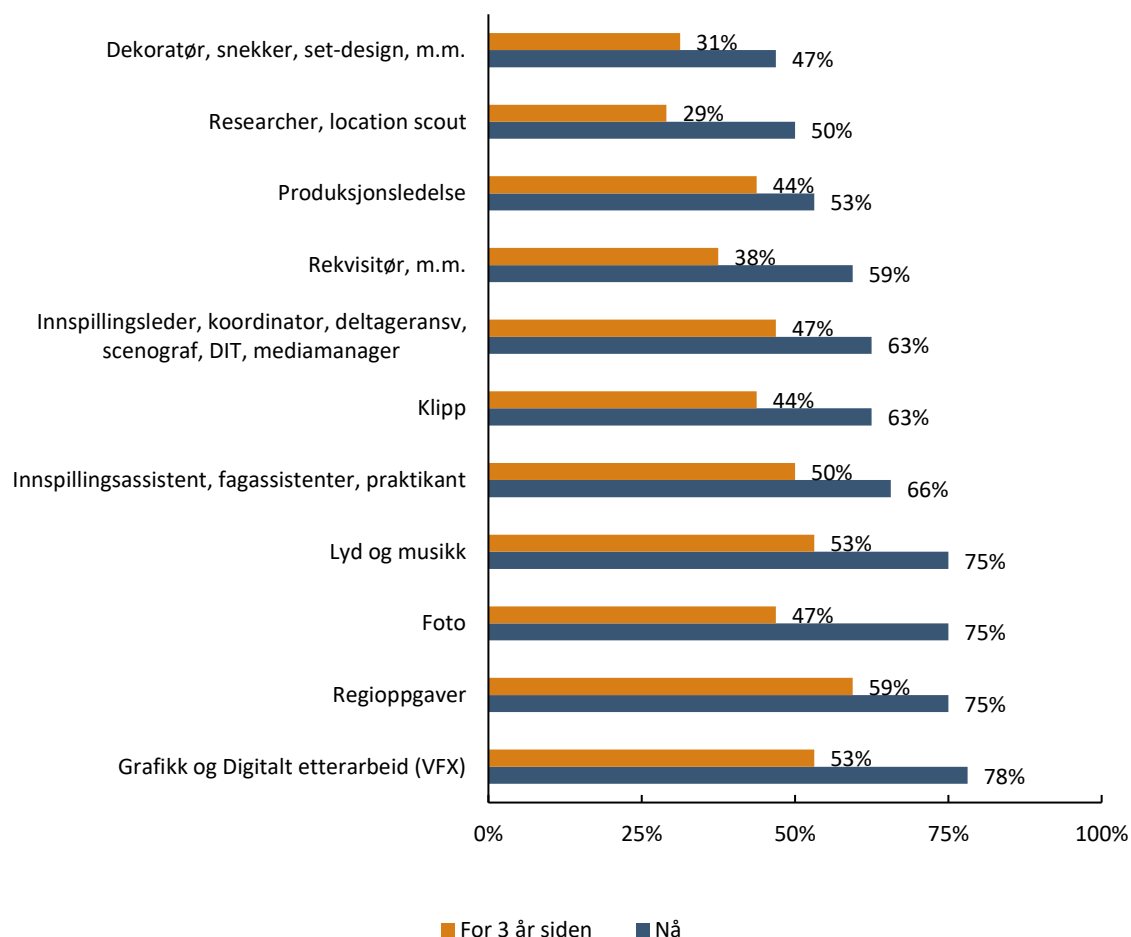
Vi har analysert overlapp mellom ulike yrkeskategorier i samme produksjon basert på informasjon fra TMDB. Det vi særlig ser er at de som har ansvar for regi ofte også står oppført på andre roller i tillegg. Dette kan særlig være relevant for mindre produksjoner og kortfilmer, hvor det er mye færre personer i filmteamet. I tillegg er for eksempel samme person ofte ansvarlig for både klipp og grafikk/digitalt etterarbeid. Grafikk/digitalt etterarbeid er også ofte kombinert med foto. Lyd og foto er også ofte kombinert.

Gjennom intervjuene fremkommer det at aktivitetstoppen i den norske filmbransjen var i perioden 2019 til 2021. Dette var en periode med satsing av strømmetjenester på det norske markedet, samtidig som det var flere store internasjonale produksjoner. På dette tidspunktet var markedet hett og det var vanskelig for produsenter å få tilgang til den nødvendige kompetansen blant filmarbeidere. Dette drev lønningene blant filmarbeidere opp. I noen tilfeller var situasjonen såpass anspent at produksjoner måtte legges ned. Samtidig er det flere av produsentene og representanter for fagforeninger og interesseorganisasjoner vi har intervjuet som oppgir at basen av filmarbeidere kun utvides hvis det er nok aktivitet i bransjen. De oppgir at man først må skape en etterspørsel etter arbeidskraft, for å så få inn nye filmarbeidere.

Generelt er det bedre tilgang på kompetanse i dag enn for 3 år siden ifølge produsentene som har svart på undersøkelsen sendt til medlemmer i Virke Produsentforeningen, se Figur 4-1. Det er likevel noen yrkeskategorier som peker seg ut med dårligere tilgjengelighet: dekoratører, researchers og produksjonsledere. Gjennom intervjuer har vi også fått informasjon om at det er utfordrende med kompetanse innenfor noen spesifikke fagområder slik som snekkere og dekoratører. Vi har fått oppgitt at det ikke utdannes nye personer innenfor disse områdene, og at denne kompetansen derfor risikerer å forsvinne. Ofte handler dette om folk med unik håndverkskompetanse som er bygget opp over lang tid gjennom erfaringsbasert læring. I intervjuene antydes det at den kompetansen som kreves for å integrere fysisk design med digital design er det stor

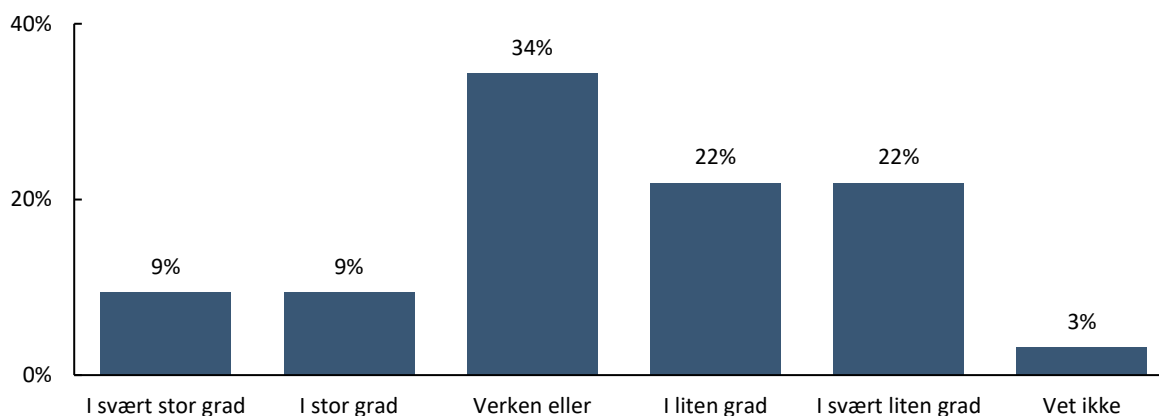
underdekning på. I intervjuene med strømmetjenestene ble det tydelig at de legger stor vekt på manuskriptkompetanse. De påpekte at det finnes et begrenset antall forfattere som er pålitelige leverandører av kvalitetsdramaserier, og at denne kompetansen er helt nødvendig for at norske prosjekter skal kunne realiseres og dermed skape etterspørsel for andre yrkesgrupper.

Figur 4-1: Produsenter som oppgir at de får i svært stor grad og i stor grad tilgang på ulike kompetanser nå sammenlignet med for 3 år siden. N=32. Kilde: Spørreundersøkelse til medlemmer i Virke Produsentforeningen



Ifølge undersøkelsen sendt til medlemmene i Virke Produsentforeningen, opplever produsentene i mindre grad at bransjens sesongbetonhet utgjør en utfordring for å rekruttere kompetent arbeidskraft, se Figur 4-2. Derimot oppgir flere i intervjuene at det var utfordrende å få tak i arbeidskraft i 2021/2022 når produksjonstoppen knyttet til økt aktivitet i strømmemarkedet var på sitt høyeste. En produsent vi intervjuet påpekte at det ikke skal mer til enn to store produksjoner før nøkkelkompetansen et produksjonsselskap trenger, ikke lenger er tilstrekkelig tilgjengelig. Situasjonen oppleves altså som relativt sårbar, og god tilgang til kompetanse er avhengig av at tidspunkt for store produksjoner ikke sammenfaller.

Figur 4-2 I hvilken grad produsenter opplever at sesongsvingninger gjør det vanskelig med tilgang på arbeidskraft. N=32.
Kilde: Undersøkelse til medlemmer i Virke Produsentforeningen



4.2 Konkurransen med utlandet

Hypoteser: Bransjen henter kapasitet og kompetanse i utlandet når behovet ikke kan dekkes i Norge.

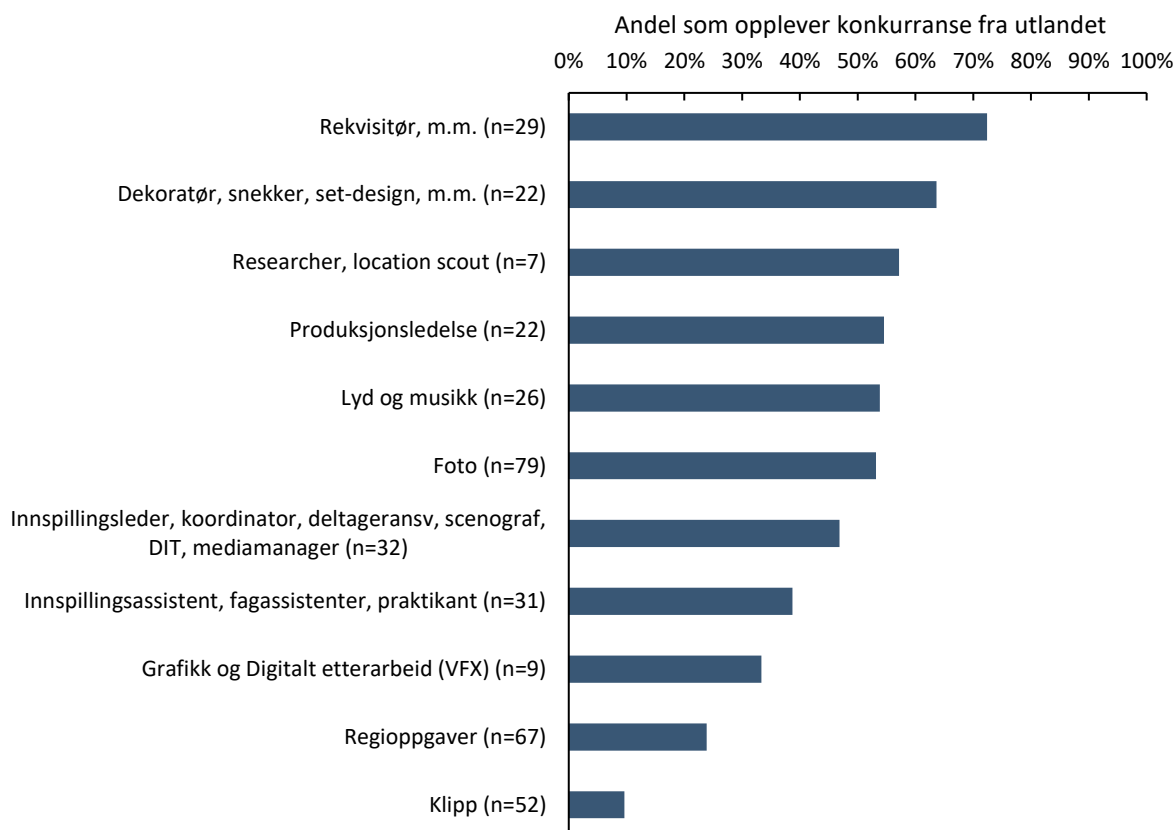
Svar: Konkurransen med utlandet varierer avhengig av yrkesgruppe. I intervjuene har det for eksempel blitt påpekt at norske manusforfattere ikke kan erstattes med utenlandske, ettersom de ikke vil ha tilstrekkelig innsikt i norsk kultur til å skrive troverdig om norske karakterer og norske forhold. For filmarbeidere innenfor mer tekniske funksjoner, hvor håndverket er uavhengig av språk og kultur, er konkurransepresset langt sterkere. Produsenter oppgir at filmarbeidere noen ganger hentes fra utlandet ettersom de oppleves å ha høyere kompetanse. Den viktigste faktoren for å hente filmarbeidere fra utlandet er likevel personlig kjennskap. Når produksjoner legges til utlandet er det hovedsakelig på grunn av krav knyttet til finansiering. Tilgang på kompetanse i Norge spiller en mindre viktig rolle, men i landene man velger å lokalisere produksjoner er gjerne tilgangen på slike filmarbeidere relativt god.

Filmarbeidere i Norge møter internasjonal konkurranse ved at produksjonsselskaper kan hente inn utenlandske fagfolk med spesialisert kompetanse for å arbeide på norske filmer. Produksjoner kan også legges til utlandet, slik at store deler av filmarbeiderne er utenlandske og ikke norske. Dette skaper en dynamikk hvor norske filmarbeidere må konkurrere både på pris og kompetanse med internasjonale kolleger.

4.2.1 Hvilke yrkeskategorier er konkurranseutsatt?

Basert på spørreundersøkelse til medlemmer i NFF er det mange yrkeskategorier som opplever konkurranse fra utlandet, se Figur 4-3. En andel på 43 prosent av respondentene opplever også at de i dag møter konkurranse i større grad enn for 5 år siden.

Figur 4-3 Andel som i svært stor eller stor grad opplever konkurranse fra utlandet. N=276. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer



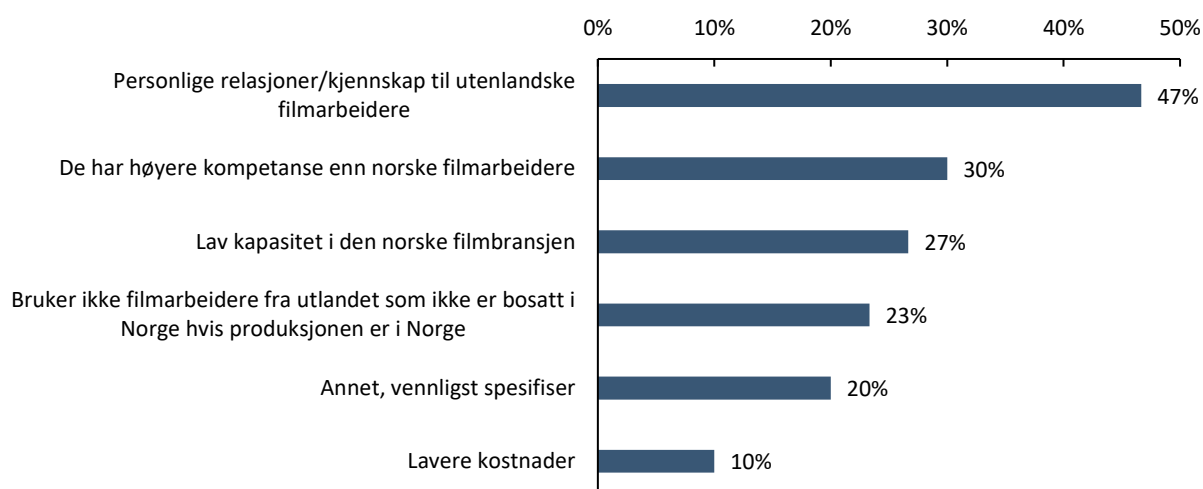
Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

I intervjuene har det fremkommet at den opplevde konkurransen fra utlandet er sterkt relatert til type kompetanse. Filmarbeidere med håndverksrettede oppgaver på settet er i høy grad utsatt for konkurranse. Samtidig oppleves det en mangel på kapasitet innenfor denne yrkeskategorien i Norge. Det er da naturlig at tilfanget av utenlandsk kompetanse blir mer fremtredende, enten gjennom import av arbeidskraft, eller ved å flytte produksjonen til andre land. For spesielt spisset kompetanse (som enkelte typer stunt-arbeid) kan det norske markedet være for lite til å utvikle og opprettholde en tilstrekkelig etterspørsel etter kompetansen, og da vil det være naturlig å hente kompetansen fra utlandet.

4.2.2 Hvorfor hentes filmarbeidere fra utlandet?

Når produksjonene gjennomføres i Norge, viser svar fra undersøkelsen til medlemmer i Virke Produsentforeningen at den viktigste grunnen til å hente filmarbeidere fra utlandet er personlige relasjoner/kjennskap til utenlandske filmarbeidere, se Figur 4-4. Basert på intervjuene vi har gjennomført reflekterer dette en generell trend i filmbransjen, hvor produsenter ofte foretrekker å ansette personer de har samarbeidet med tidligere, eller som har blitt anbefalt av felles kontakter, uavhengig av om de er norske eller utenlandske.

Figur 4-4: Begrunnelser for å hente filmarbeidere fra utlandet. N=30. Kilde: Undersøkelse til medlemmer i Virke Produsentforeningen.



30 prosent av produsentene oppgir at høyere kompetanse blant utenlandske filmarbeidere er en begrunnelse for å hente filmarbeidere fra utlandet. I tillegg er det 27 prosent som oppgir at lav kapasitet i den norske filmbransjen er en begrunnelse. 23 prosent av produsentene oppgir at de ikke bruker filmarbeidere som ikke er bosatt i Norge hvis produksjonen er i Norge. Videre oppgir kun 10 prosent at lavere kostnader er en begrunnelse for å hente filmarbeidere fra utlandet.

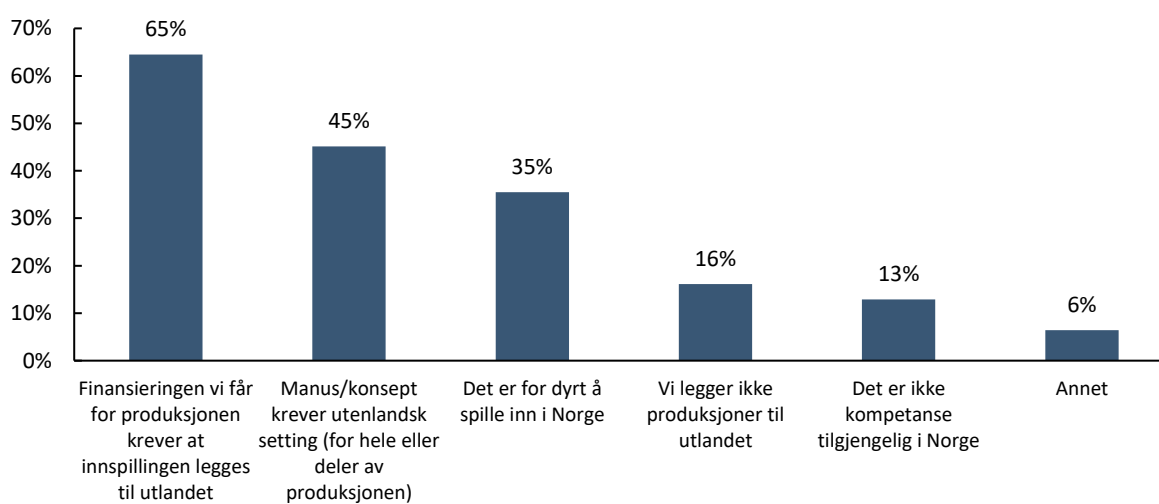
4.2.3 Hvorfor legges norske produksjoner til utlandet?

Basert på intervjuer med produsenter er det flere grunner til hvorfor man velger å legge en produksjon til utlandet heller enn å gjennomføre den i Norge:

- **Tilskuddsordninger:** Tilskuddsordninger blir fremhevet som en av de viktigste enkeltfaktorene som avgjør hvor en produksjon legges. Ettersom tilskuddsordningene, og da særlig insentivordninger i andre land, ofte er knyttet til et spendkrav, fører dette til økt bruk av utenlandske filmarbeidere på produksjoner som spilles inn i utlandet. Dette øker konkurransepresset på norske filmarbeidere.
- **Værforhold:** Værforhold og klima er viktig for hvor man velger å legge en produksjon. Norge har utfordrende værforhold i perioder, spesielt fra november til mars, når det kan være ugunstig å filme ute. Det er derfor vanlig å velge steder med bedre vær i denne perioden, som eksempelvis Sør-Afrika, for å sikre en stabil innspillingsprosess. På den annen side kan vær og klima være en fordel for Norge hvis det er utenlandske produksjoner som ønsker å filme på vinteren. Likevel anses Norge som mindre attraktivt for filming av scener som involverer is, fordi isforholdene i Norge ikke er stabile nok i vintersesongen.
- **Kostnadseffektivitet og produksjonskostnader:** Produksjonskostnader er sentralt for en vurdering av hvor produksjoner gjennomføres. Kostnader knyttet til bruk av studioer i Norge er gjerne markant høyere enn i andre land, og studiokapasiteten er også begrenset. Det er også dyrere med bygg og håndtering av produksjonsressurser i Norge sammenlignet med andre steder. Kronekursen spiller en viktig rolle i disse beregningene. I dag trekker denne i retning av å gjennomføre flere produksjoner i Norge.
- **Tilgjengelig kompetanse:** Kompetansen til filmarbeidere er en viktig faktor. Stort sett oppgir produsentene at det finnes god kompetanse både i Norge og i utlandet, og at tilgjengelig kompetanse derfor generelt ikke er en utslagsgivende faktor for hvor man velger å legge en produksjon.

Resultatene fra undersøkelsen gjennomført blant medlemmene i Virke Produsentforeningen bekrefter at finansiering er en av de viktigste begrunnelsene for å legge produksjonen til utlandet, se Figur 4-5. Finansieringsordninger er som regel knyttet til et krav om hvor stor andel av de som jobber med produksjonen må være fra landet som gir finansiering. Den nest vanligste årsaken (45 prosent av produsentene) er at manus/konsept krever utenlandsk setting. På tredje plass rangeres kostnader knyttet til å spille inn i Norge (35 prosent). Det er kun 13 prosent som oppgir at de legger produksjoner til utlandet ettersom det ikke er kompetanse tilgjengelig i Norge.

Figur 4-5: Årsaker til å legge produksjoner i utlandet. N=31. Kilde: Spørreundersøkelse til medlemmer i Virke Produsentforeningen



4.2.4 Utenlandske produksjoners betydning for bransjen i Norge

Flere aktører vi har intervjuet fremhever at store, internasjonale produksjoner har spilt en viktig rolle i å bygge kompetansen blant norske filmarbeidere. Produksjoner som "Mission Impossible", "James Bond" og "Tenet" har, ifølge flere informanter, hevet kompetansenivået betydelig i bransjen de siste årene. En informant påpekte at dette kompetanseløftet ikke kunne vært oppnådd gjennom formell utdanning alene. Det er avgjørende for filmarbeidernes kompetanseutvikling at de fortsetter å engasjere seg i internasjonale produksjoner for å vedlikeholde og videreutvikle ferdighetene som har blitt bygget opp. Mangelen på slike produksjoner kan på sikt føre til et tap av denne kompetansen. En annen informant påpekte betydningen av et komplementært og balansert forhold mellom formell utdanning og praktisk erfaring fra internasjonale produksjoner. Begge aspektene har vært viktige for kompetanseløftet i bransjen, men det er spesielt de internasjonale produksjonene som har gitt høyutdannede filmarbeidere muligheten til å anvende og utvikle sine ferdigheter. Informanten understreker betydningen av å sikre oppdrag for å beholde talenter i bransjen, og internasjonale produksjoner legger grunnlaget for dette. Det ble også nevnt at flere internasjonale produksjoner nå bruker norsk personell enn tidligere. Denne utviklingen skyldes en betydelig økning i kompetansenivået blant norske filmfolk. Effekten er selvforsterkende; flere produksjoner hever kompetansenivået, hvilket tiltrekker enda flere produksjoner som ønsker å benytte norsk ekspertise, noe som igjen fører til ytterligere kompetanseutvikling. Filmfolk innenfor regi og klipp har også understreket hvordan internasjonale produksjoner har løftet kompetansenivået betydelig. De fremhever at insentivordninger utgjør er en kritisk faktor for å tiltrekke internasjonale produksjoner til Norge.

4.3 Mangfold og talenter

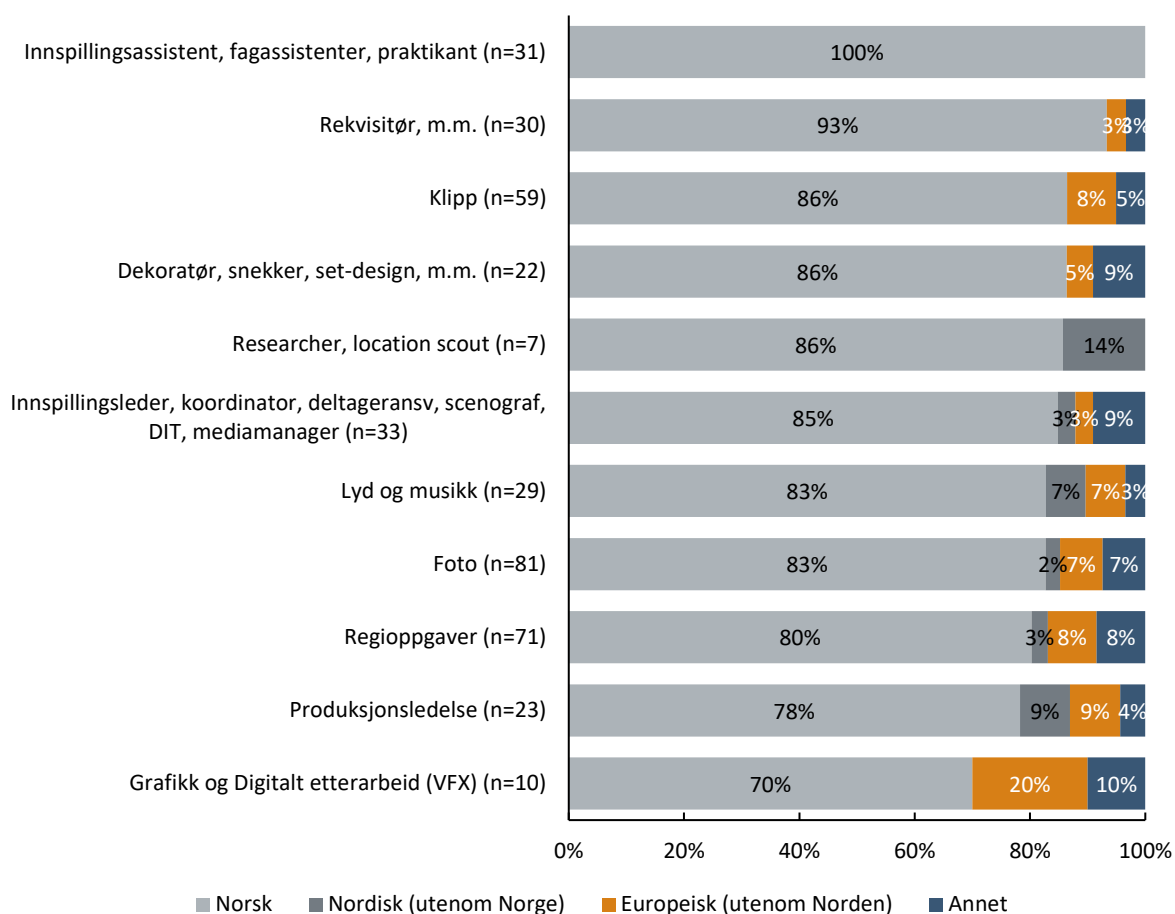
Hypotese: Bransjen er ikke god nok til å rekruttere og videreutvikle en mangfoldig talentbase

Svar: Basert på intervjuene vi har gjennomført er det generelt en enighet om at filmbransjen i Norge har rom for forbedring når det gjelder å utvikle og inkludere en mangfoldig talentbase. Filmbransjen i Norge utgjøres til stor del av etnisk norske filmarbeidere. I tillegg er det generelt flere menn enn kvinner i bransjen, og noen yrker er mannsdominerte mens andre er kvinnedominerte.

Fafo (2020) belyser mangfold i filmbransjen. Her blir det pekt på at det er et komplekst samspill mellom rekruttering, tilsøkning til kunstneryrker og filmbyråkratiet. Elementer i dette samspillet handler om kvalitet, gjennomføringsevne, markedsmessige hensyn, prosessene rundt tildeling av midler, track record, tilgang til nettverk og generelt tøff konkurranse. Fafo klarte ikke å konkludere og heller ikke vurdere konkrete problemer på dette feltet. Ideas2evidence (2020) går gjennom litteraturen om mangfold på kunstfeltet. De finner et stort antall publikasjoner om inkludering og flerkulturelle problemstillinger som speiler en stor vilje til å jobbe med mangfoldet, både lokalt i frivillige organisasjoner, på amatørfeltet og i de større institusjonene. Igjen pekes det på at kunnskapen om god inkluderingspraksis og enkeltstående prosjekter ikke nødvendigvis har gitt så mye håndfast eller sikker kunnskap om hva som faktisk virker og hva som hindrer bedre representasjon. Det er lite kunnskap om årsakssammenhenger knyttet til flerkulturelt mangfold. Med andre ord tilbyr ikke den mest sentrale litteraturen om dette temaet i Norge særlig mye nytte eller innsikt.

Den største delen av respondentene i undersøkelsen til medlemmer i NFF er norske (87 prosent). I tillegg er det 3 prosent nordisk (utenom Norge), 5 prosent fra europeisk land (utenom Norden) og 5 prosent som har oppgitt annen landbakgrunn.

Figur 4-6 Yrkesgrupper etter landbakgrunn. N= 296. Kilde: Spørreundersøkelse til NFF medlemmer



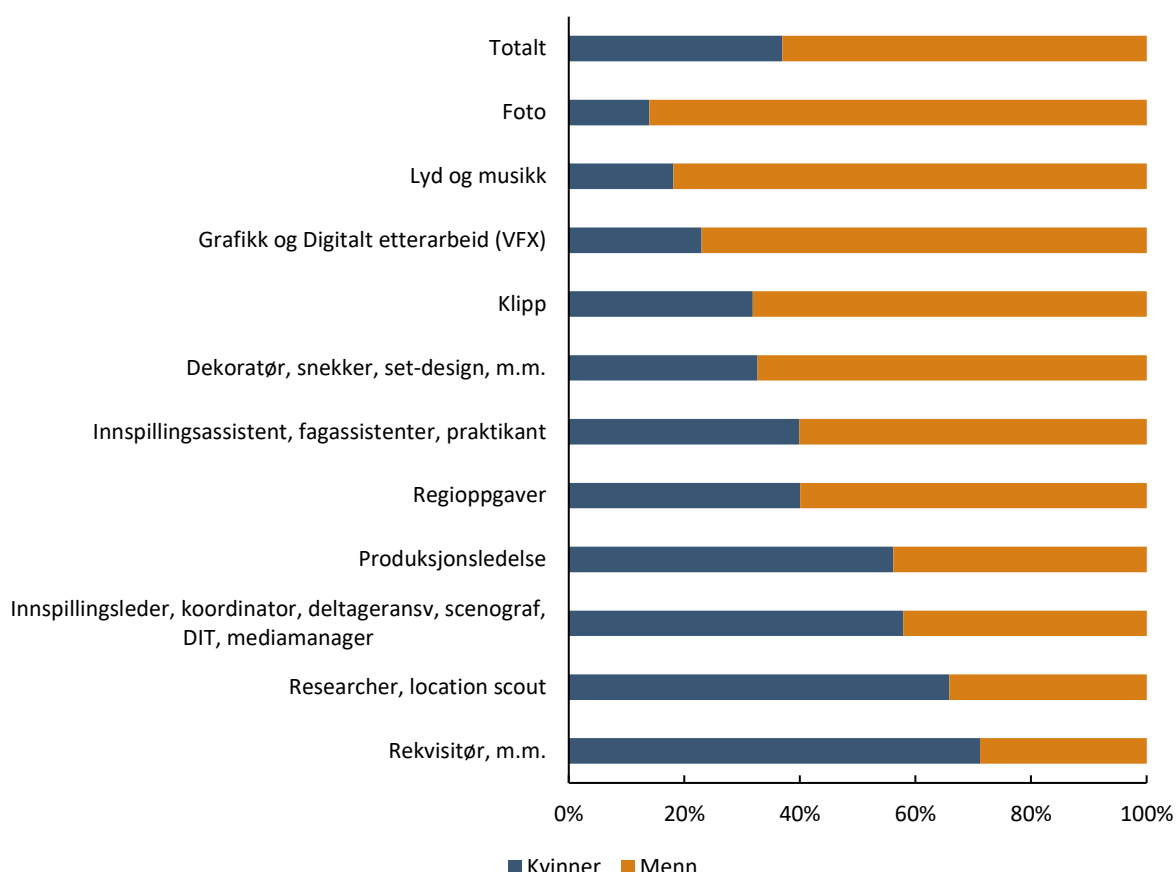
Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

Basert på intervjuene vi har gjennomført er det generelt en enighet om at filmbransjen i Norge har rom for forbedring når det gjelder å utvikle og inkludere en mangfoldig talentbase. Rekruttering og utvikling av en mangfoldig talentbase i filmbransjen er en utfordring som har kommet opp i flere av intervjuene vi har gjennomført. Rekrutteringen til bransjen foregår ofte gjennom personlige relasjoner og ikke i det offentlige rom. Det kan gjøre det utfordrende å komme inn i bransjen hvis du ikke kjenner noen fra før. Det er et høyst relevant hinder for de med kompetanse som har annen kulturell bakgrunn. Noen av de vi har intervjuet oppgir at jobber i filmbransjen i innvandrerfamilier virker å ha lavere status sammenlignet med andre yrker. Denne statusmangelen kan hindre tiltrekningen av et bredere spekter av talenter til bransjen fra disse miljøene. Blant annet har det vært utfordringer knyttet til å tiltrekke seg unge med innvandrerbakgrunn til filmutdanning, noe som ytterligere kompliserer innsatsen for å skape en mer representativ bransje.

Basert på populasjonen av aktive filmarbeidere i perioden 2021-2023 har vi kartlagt kjønnsfordeling innenfor de ulike yrkeskategoriene. Totalt er ca. 63 prosent av filmarbeidere menn, og 37 prosent er kvinner. Noen yrkeskategorier har imidlertid en overvekt av kvinner, se Figur 4-7. Kvinner er særlig godt representert blant rekvisitører, kostyme, researcher, location scouts, innspillingsleder m.m., og i produksjonsledelsen. Det er stort andel menn innen foto, lyd, digitalt etterarbeid og klipp. Innen foto er det kun 14 prosent kvinner. Det er av interesse å påpeke at de fagkategoriene som har størst andel kvinner også er de hvor folk opplever størst konkurransepress fra utlandet.

I intervjuene har det kommet frem at arbeidsmåten i filmbransjen er preget av krav som ikke nødvendigvis er tilpasset livssituasjonen mange kvinner ønsker, noe som kan påvirke kvinners deltakelse. Ofte innebærer arbeidsrollen at man må reise bort fra hjemmet, tilbringe lange perioder borte, og jobbe intensivt, spesielt i hektiske produksjonsperioder som opptakstiden til en film eller serie. Denne usikkerheten og det intensive arbeidet over lengre perioder kan være spesielt utfordrende for de som har familieforpliktelser.

Figur 4-7 Yrkesgrupper etter kjønn. Kilde: Menon basert på TMDB.



4.4 Fremtidens kompetansebehov

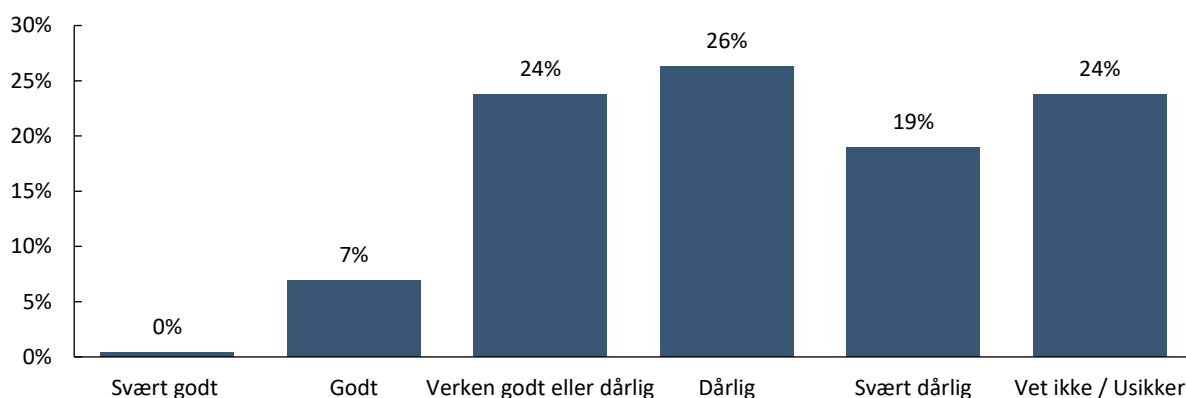
Hypotese: Bransjen er ikke tilstrekkelig forberedt på å møte fremtidens kompetansebehov.

Svar: Filmbransjen står overfor betydelige utfordringer når det gjelder fremtidige kompetansebehov. Dette skyldes at man er i ferd med å miste kompetanse som vil bli kritisk i fremtiden. I tillegg representerer kunstig intelligens både en stor mulighet og en risiko for norske filmarbeidere. Det er viktig med både formell utdanning og kontinuerlig opplæring «on-the-job» for å holde tritt med teknologi- og samfunnstrender. Per dags dato mener filmarbeidere at de ikke har tilstrekkelige verktøy for å forberede seg på fremtidens kompetansebehov. Deres fleksibilitet og tilpasningsevne er imidlertid en styrke i møte med en bransje i kontinuerlig endring.

Flere representanter fra bransjen har pekt på nødvendigheten av å kombinere formell utdanning med praktisk erfaring for å ruste arbeidsstyrken for fremtiden. Det vektlegges betydningen av «on-the-job» trening for å hele tiden samle erfaring med den nyeste teknologien og måter å jobbe på. Dette er også nødvendig for å beholde den kompetansen man har i dag.

I tillegg blir det trukket frem behovet for videreutdanning og utvikling av nye utdanningsprogrammer, inkludert fokus på KI. Teknologendringer, som virtuell produksjon og VFX, blir sett på som helt essensielle områder der kompetanse må utvikles for å møte nye krav, metoder og løsninger i bransjen. Fakultetet for film, tv og spill ved Høgskolen i Innlandet har reagert på denne trenden og nylig utviklet en bachelor i KI. Kristiania lanserer en ny bachelorgrad i Computer Arts i 2025, hvor det vil være spesialiseringer innen blant annet animasjon og visual effects, med fokus på både KI og Virtual Presence. Når det gjelder videreutdanning har flere informanter påpekt at tilbudet som finnes i Norge ikke er tilstrekkelig, noe som understrekes av svarene vi har fått i undersøkelsen til medlemmene i Norsk filmforbund i Figur 4-8. Etterutdanningsstilbudet oppleves som særlig dårlig for yrkesgruppene lyd, produksjonsledelse, researcher samt grafikk og digitalt etterarbeid, se Figur 4-9.

Figur 4-8 Hvordan er etterutdanningsstilbudet i Norge? N= 274. Kilde: Spørreundersøkelse til NFFs medlemmer

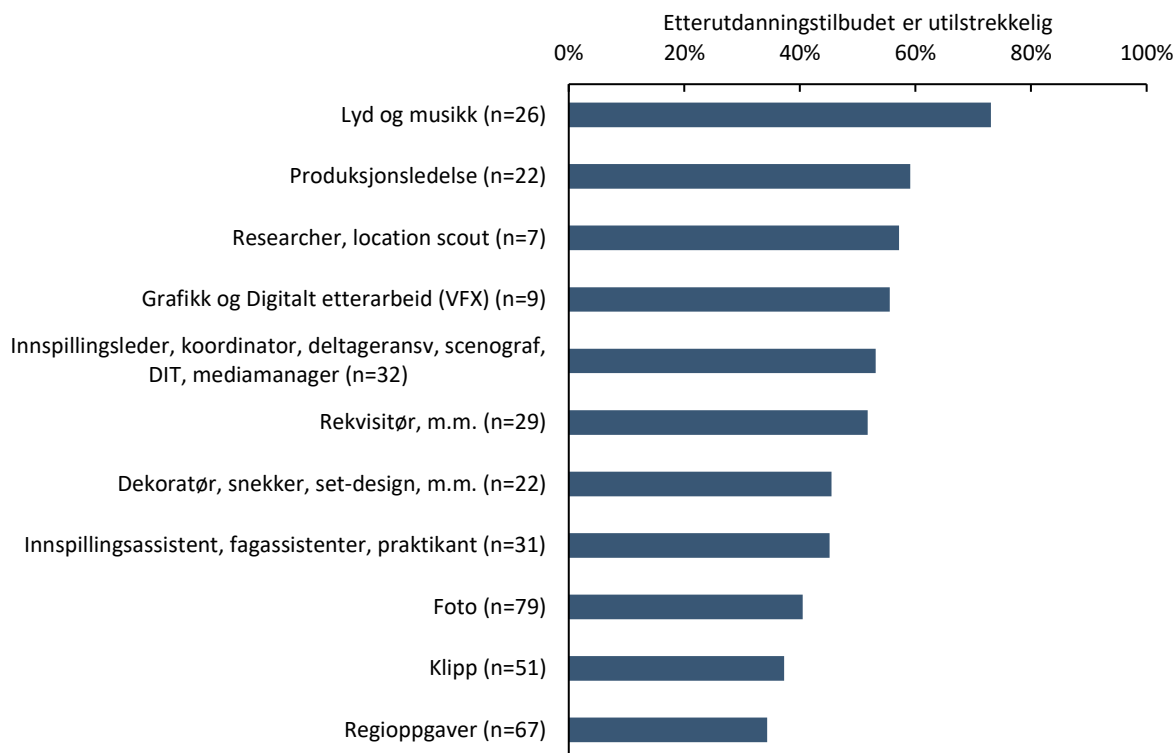


Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

I vår gjennomgang av studieprogrammer på filmområdet så vi at antallet etterutdanningsprogrammer er lite, ikke minst i grensedragningen mot digitale teknologier.

Til tross for de eksisterende utfordringene innen videreutdanning og insentiver, viser bransjen vilje til å tilpasse seg og videreutvikle kompetansenivået for fremtiden. Mange informanter har også påpekt filmarbeidernes fleksibilitet som en styrke inn mot fremtiden. Det ble nevnt at filmarbeiderne er vant til å tilpasse seg endrede rammebetingelser, og reagere på utviklinger og trender i samfunnet. Således er den norske filmbransjen i ferd med å legge grunnlaget for å takle fremtidige utfordringer, selv om det fortsatt er behov for større fokus på videreutdanning, teknologibruk, og kreative løsninger.

Figur 4-9 Andel som oppgir at etterutdanningstilbudet er dårlig eller svært dårlig per yrkesgruppe. N=274. Kilde: Spørreundersøkelse til NFF medlemmer



Noter: Dette inkluderer hele populasjonen som har svart på undersøkelsen til medlemmene i NFF, også de som jobber med andre segment enn spillefilm, kortfilm, dramaserier og dokumentar.

5 Oppsummering og anbefalinger

Denne studien presenterer for første gang en full kartlegging av arbeidsstyrken i filmbransjen med en oversikt over kompetansesammensetningen i dag og over tid. Vi peker på utfordringer som bransjen møter i dag og viser at det nå er betydelig ledig kapasitet i næringen, men at dette er av relativt ny dato.

Mange av de trekkene ved bransjen som vi diskuterer i denne rapporten, vil sannsynligvis være kjent for de som arbeider i næringen. Imidlertid kan en helhetlig og omfattende analyse av situasjonen knyttet til kapasitet og kompetanse gi både bransjeaktører og utenforstående et mer nyansert og balansert perspektiv på de nåværende og fremtidige utfordringene.

5.1 Kort om våre vurderinger av kompetansetilgang og kapasitet i bransjen

Det har vært store strukturelle endringer i bransjen de siste årene som har satt kraftig preg på bransjen. Særlig har det vært en stor oppgang i aktivitet i 2022, etterfulgt av en enda større nedgang i 2023 og 2024. Fallet er dramatisk. Våre tall for 2023 indikerer et fall i antall jobber på 40 prosent og et fall i antall aktive filmarbeidere på 30 prosent. På grunn av den kraftige nedgangen er det nå mye ledig kapasitet i bransjen. De fleste yrkesgruppene below-the-line oppgir at de i stor grad har hatt ledig kapasitet det siste året. I tillegg har 24 prosent av filmarbeiderne en jobb utenfor filmbransjen, noe som også indikerer at de har ledig kapasitet.

Filmbransjen er en sesongbetont bransje. Sesongsvingningene drives av eksterne faktorer som vær og lysforhold, samt interne faktorer som TV-kanalenes sesong-sykluser. Av filmarbeiderne opplever 62 prosent at sesongsvingninger i svært stor eller stor grad er problematiske for egen økonomi. Videre mener 50 prosent av dem at tilgangen på arbeid i svært stor eller stor grad er mer sesongbetont nå enn for 3 år siden. 59 prosent av respondentene i undersøkelsen til NFFs medlemmer oppgir at de har vurdert å gå helt ut av filmbransjen. Den viktigste enkeltårsaken for å gå ut av bransjen er manglende tilgang til arbeid året rundt, etterfulgt av økonomiske årsaker som jo henger tett sammen med sesongvariasjonene.

Kompetansen til norske filmarbeidere oppleves gjennomgående som høy. I Norge er ofte teamene små og filmarbeidere fyller flere roller enn i utlandet. Konkurransen med utenlandske filmarbeidere varierer avhengig av yrkesgruppe. For filmarbeidere innenfor mer tekniske funksjoner med preg av håndverk på settet, er konkurransepresset sterkt, men det er også denne gruppen som produsentene opplever størst mangel på i Norge. Når produksjoner legges til utlandet er det hovedsakelig på grunn av krav knyttet til finansiering og kostnadsvurderinger, og ikke tilgang på kompetanse.

Filmbransjen står overfor betydelige utfordringer når det gjelder fremtidige kompetansebehov. Digitalisering av filmmediet skaper et raskt voksende behov for utdanningen innen VFX og digitale tjenester, som i økende grad benytter generativ KI i visualiseringsarbeidet. Det er både viktig med formell utdanning og kontinuerlig opplæring «on-the-job» for å holde tritt med teknologi- og samfunnstrender. Per dags dato mener filmarbeidere at de ikke har tilstrekkelige verktøy for å forberede seg på fremtidens kompetansebehov. Det mangler åpenbart gode etterutdanningstilbud, og det kan delvis skyldes strukturelle forhold. Filmarbeidere har svært sjelden arbeidsgivere som kan finansiere etterutdanning og de har selv begrenset betalingsevne. Filmarbeidernes fleksibilitet og tilpasningsevne er imidlertid en styrke i møte med en bransje i kontinuerlig endring.

5.2 Noen vurderinger og anbefalinger på veien videre

Når vi vurderer de utfordringene bransjen står overfor og hvilke grep som bør anbefales for å møte fremtidige utfordringer, er det viktig å være oppmerksom på at våre vurderinger preges av vår samfunns- og kulturøkonomiske fagbakgrunn. Dette innebærer blant annet at vi legger vekt på å skille mellom midlertidige, konjunkturrelle endringer og varige, strukturelle forhold.

5.2.1 På kort sikt

Den «krisen» som bransjen nå opplever er primært drevet av uheldige strategiske valg hos internasjonale leverandørene av strømmetjenester, en svekket økonomi i TV2 og til en viss grad strategiske valg i NRK. Fallet oppleves nok av bransjen som særlig kraftig ettersom aktivitetsnivået var svært høyt i 2021 og 2022. Det er viktig å spørre seg om disse endringene kan forventes å være varige. I lys av våre samtaler med aktører i næringen, er det lite sannsynlig at man raskt kommer tilbake til nivået fra 2021/2022, men det er godt mulig at man glir tilbake til den mer langsiktige trendveksten næringen har hatt siden 2010. Veksten har i denne perioden ligget på et sted mellom 4 og 6 prosent, målt i antall jobber og antall aktive personer i næringen. Vi hviler her på en forventning om at etterspørselen etter audiovisuelle tjenester av høy kvalitet vil fortsette å øke som følge av mer bruk av audiovisuelle tjenester. Dette knytter vi til fortsatt forventet vekst i markedet for strømming og ikke minst veksten i etterspørsel etter slike tjenester på SOME. Vi forventer derfor at nedgangen bransjen har opplevd vil bli relativt kortvarig. Vi har vist at mange filmarbeidere også operer i reklamefilmsegmentet. Dette segmentet er svært konjunkturfølsomt og har nylig møtt betydelig oppbremsing. Økonomiske nedgangstider har det med å gå over, og de økonomiske utsiktene fremover ser noe bedre ut, i lys av SSBs og Norges banks prognoser. Det kan gi økt aktivitet også i reklamefilmsegmentet.

Det er gjennomgående vanskelig å designe virkemidler som skal demme opp for kortere svingninger i en næring. Det er flere grunner til det. Det første handler om timing-problemet. Når det tar lang tid fra beslutning om et økonomisk politisk tiltak til det faktisk får en effekt, så er sannsynligheten stor for at man treffer etter at lavkonjunktoren er over. Produksjonsstøtte gjennom NFI kan være et godt eksempel på dette. Det tar tid fra søknad sendes til produksjonen kommer i gang. Det samme kan man kanskje si om insentivordningen. Det andre handler om treffsikkerhet. Man ønsker å stimulere til sysselsetting av de i filmarbeiderne i Norge som akkurat nå ikke får oppdrag. Man bommer dersom man retter virkemiddelet inn mot aktiviteter/produksjoner som i begrenset grad benytter disse gruppene. Et tredje problem knytter seg til plassering av virkemidler. Det er gjennomgående vanskelig å identifisere hvor mye som trengs av støtte for at man skal klare å håndtere en nedgangsperiode uten å miste mye kompetanse. Under koronakrisen så man tydelig at man valgte for mye støtte i enkelte segmenter og for lite i andre. Dette er et typisk problem vi ser i økonomisk politikk for å avdempe kriser.

Ivaretagelse og utvikling av manuskriptkompetanse er blitt fremhevet som spesielt viktig, siden solid manusarbeid skaper spiren til et gjennomførbart film- eller serieprosjekt. Siden dette arbeidet ligger helt i startfasen av prosjektene, kun involverer små kjerneteam og krever relativt små økonomiske ressurser, er problemene med å designe virkemidlene mindre. Spesielt kan en styrking av eksisterende og eventuelt nye markedsordninger bidra til økt aktivitet i bransjen.

Internasjonalisering har preget næringen i lang tid, og da særlig gjennom flytting av innspillinger ut til land med lavere innspillingskostnader. Det er mange som spør seg om hvorfor NFI ikke setter krav til gjennomføring av produksjon i Norge. I perioder med mye ledig kapasitet vil det være gunstig fra et samfunnsøkonomisk perspektiv å legge produksjonene til Norge for å ta flest mulig ressurser i bruk, og da også sikre at ikke kompetanse flyter ut av næringen. I perioder med lite ledig kapasitet, slik vi opplevde i 2018/2019 og i 2021/2022 er det derimot gunstig for filmbransjen å kunne utnytte muligheter i andre land. Dette innebærer at krav om produksjon her

hjemme ikke vil egne seg i alle situasjoner. I tillegg vil et slikt krav legge begrensninger på det visuelle handlingsrommet for produksjoner.

5.2.2 På lengre sikt: Strukturelle endringer

Analysene i denne rapporten identifiserer noen sentrale strukturelle utviklingstrekk som er av mer langsiktig karakter. Filmbransjen har i lang tid utnyttet mulighetene som ligger i digital bearbeiding, både koblet direkte til innspilling og til etterarbeidet. Men med mer avanserte KI-verktøy kan filmproduksjon i økende grad løftes helt over i det digitale rommet. Det er nok langt frem til de rene virtuelle filminnspillingene som har et naturlig visuelt uttrykk, men gradvis vil bruk av KI-verktøyene smelte sammen med fysisk produksjon (location eller studiobasert) og etterarbeid, i et semivirtuelt produksjonsmiljø. Dette vil gi nye muligheter for filmproduksjon i tillegg til dagens produksjonsmetoder. Det er all grunn til å forvente at dette stiller nye kompetansekrav til filmarbeiderne, både dagens og fremtidens..

For det første bør tilbudet av etterutdanning med særlig fokus på disse digitale løsningene vies langt større oppmerksomhet enn det man har i dag. Gitt målgruppens begrensede betalingsevne er det ikke sikkert at utdanningsmarkedet løser dette på egenhånd. Da kan det være en god ide at staten stimulerer til et større og bredere etterutdanningsstilbud gjennom målrettede finansieringsordninger, tilrettelegging for undervisning av eksperter fra utlandet, og lignende.

For det andre bør en langt større andel av film- og TV-studentene guides i retning av studier av digitalt visuelt arbeid. HiNN, Høyskolen Kristiania og Nord universitet har noe tilbud og jobber i retning av å innarbeide KI-verktøy i undervisningsprogrammene. Men erfaringen er at studentene er mindre orientert om disse programmene enn de tradisjonelle film- og TVprogrammene. Her står vi overfor en kraftig endring som nok kommer til å sette preg på store deler av bransjen i årene fremover og da bør også farten i etablering av utdanningsprogrammer settes kraftig opp, gjerne i samspill med utdanning rette mot spill mm, som i Kristianas nye Computer Arts program. Det vil også gjøre norske filmarbeidere mer relevante og konkurransedyktige internasjonalt. Norge har allerede et lite, men høyst anerkjent miljø innen VFX. Det ligger et betydelig potensial i samarbeide tettere med disse bedriftene. Også her tror vi at staten bør legge ut noen gulrøtter for at undervisningsinstitusjonene skal sette av tilstrekkelig av med ressurser til denne endringen. Det vil på sikt gavne både næringen og samfunnet ellers.

Det er blitt trukket frem at man i økende grad opplever mangel på kompetente ressurser innen de typiske håndverkene (snekkere, materialhåndverkere, rekvisitører, design etc). Dette er drevet av at yrkesgruppen aldres og at det ikke fylles på tilstrekkelig med nye kompetente folk. Dette er et strukturelt problem, blant annet fordi dette tradisjonelt har vært en faggruppe uten tilknytning til spesifikke utdanningsprogrammer. Det er mye læring gjennom praktisk erfaring, med andre ord. Tidligere var Filmparken på Jar et naturlig kompetansesenter og miljø hvor nye filmarbeidere tilegnet seg denne typen ferdigheter gjennom praksis. Mangelen av et større studiokompleks i Norge er uheldig for denne typen kompetanseoverføring og utvikling. Til en viss grad bidrar dette problemet til at det blir mer gunstig å flytte produksjoner ut av landet der denne typen kompetanse er viktig. Mangelen er eksempelvis ikke like tydelig i Baltikum og Sentral-Europa. En måte å løse dette på kan være gjennom utvikling av etterutdanningsprogrammer, gjerne i tett interaksjon med metoder for visuell digitalisering på settet.

5.2.3 I overgangen mellom det kortsiktige og det langsiktige

I nedgangsperioder er det ofte at næringer finner nye løsninger og tar valg som preger utviklingen på lengre sikt. Staten kan bistå for å forsterke slike endringer i positiv retning. Eksempelvis vil en insentivordning som særlig retter seg mot norske produksjonsmiljøer med mulige oppdrag for internasjonale distributører kunne hjelpe produsentene i retning av å bli mer aktive og konkurransedyktige på den internasjonale scenen. Denne muligheten er allerede nedfelt i dagens insentivordning, og den bidrar til at det blir rimeligere for utenlandske aktører (herunder strømmetjenster) å benytte norske produsenter. Det kan argumenteres for at en styrking av ordningen med prioritering av produksjoner med hovedsete i Norge vil gi fart til en slik profesjonalisering av den internasjonale dimensjonen ved bransjen.

Vedlegg A – Intervjuer

Tabell A: Liste over personer vi har intervjuet.

Navn	Institusjon/bedrift/yrke	Intervjugruppe
Andreas Hjertø	Prime Video Nordics	Strømmetjenester
Åse Kringstad	Produsentforeningen i Virke	Produsentforening og fagforening
Birk Hanum	Filmreaktor	Leverandører
Elisabeth Sjaastad	Norsk Filmforbund	Produsentforening og fagforening
Gunn Tove Grønsberg	Lyddesigner, Den norske filmskolen	Profesjoner filmforbund
Guri Neby	Einar Film	Produsenter
Håkon Briseid	Netflix	Strømmetjenester
Leif Holst Jensen	Høgskolen i Innlandet	Filmutdanning
Leiv Igor Devold	Norske Filmregissører, NTNU	Produsentforening og fagforening
Meghan Beaton	Den Nasjonale Filmkommisjonen	Produsentforening og fagforening
Merete Bostrøm	Scenograf	Profesjoner filmforbund
Per Emil Grimstad	Norsk Skuespillerforbund	Produsentforening og fagforening
Per Henry Borch	True North	Produsenter
Sunniva Bærug	Norsk Filmforbund	Produsentforening og fagforening
Synne Tollerud Bull	Høgskolen Kristiania, Westerdals institutt for film og medier	Filmutdanning
Sveinung Golimo	Nordisk Film Production	Produsenter
Tom Eilertsen	FilmReg	Produsentforening og fagforening
Tor Arne Øvrebø	Living Daylights Productions	Produsenter
Torkel Gjörv	Klipper	Profesjoner filmforbund

Vedlegg B – Spørreundersøkelse til medlemmer i Norsk Filmforbund

Innrotekst

På vegne av Norsk Filminstitutt gjennomfører Menon Economics en kartlegging av tilgangen på kompetanse og arbeidskraft i Norge innenfor filmbransjen. Oppdraget innebærer å svare ut forskjellige hypoteser knyttet til blant annet konjunktursvingninger, kompetansebehov og kompetanseflukt, internasjonal konkurranse samt rekruttering og fremtid. Resultatene fra undersøkelsen skal bidra til utarbeidelsen av en plan for å utvikle kompetanse og arbeidskraft til filmsektoren.

Dine svar vil behandles anonymt og vil ikke kunne spores tilbake til deg.

Intro

Vi innleder undersøkelsen med noen generelle spørsmål om deg for å kunne analysere svarene dine bedre.

1. **Kategori:** Hvilken type produksjoner jobber du med?
 - a. Rekvisitør, kostyme, sminke, stylist
 - b. Klipp: Klipper, redigerer, senior klipper
 - c. Foto: A-foto, B-foto, kameraføring, kran, shader
 - d. Innspillingsassistent/fagassistenter/praktikant
 - e. Dekorator, snekker, set-kostymør, set-rekvisitør, syer, location scout
 - f. Digitalt etterarbeid (VFX)
 - g. Researcher/location scout
 - h. Koordinator, deltageransvarlig, scenograf, DIT, mediamanager
 - i. Produksjonsleder, produksjonsdesign
 - j. Regi: Hovedregi, etterarbeidsregi, let-regi, let-produsent, VJ
 - k. Lyd, innspillingsleder, lyddesign
2. **Alder:** Hva er alderen din?
 - a. Velg alder
3. **Kjønn:** Hva er ditt kjønn?
 - a. Mann
 - b. Kvinne
 - c. Annet
 - d. Ønsker ikke å oppgi
4. **Etnisitet:** Hvilken kulturell bakgrunn har foreldrene dine? Velg alle relevante.
 - a. Norsk
 - b. Nordisk (utenom Norge)
 - c. Europeisk (utenom Norden)
 - d. Annet
5. **Geografi:** Hvilket fylke bor du i?
 - a. Velg fylke
6. **Yrke:** Hvilken yrkesgruppe tilhører du? Velg en eller flere:

- a. Regi: Hovedregi, etterarbeidsregi, let-regi, let-produsent, VJ.
 - b. Produksjonsleder, produksjonsdesign
 - c. Foto: A-foto, B-foto, kamaraføring, kran, shader
 - d. Lyd, Innspillingsleder, lyddesign
 - e. Klipp: Klipper, redigerer, senior klipper
 - f. Dekorator, snekker, set-kostymør, set-rekvisitør, syer, location scout,
 - g. Researcher/location scout
 - h. Koordinator, deltageransv, scenograf, DIT, mediamanager
 - i. Rekvisitør, kostyme, sminke, stylist
 - j. innspillingsassistent/Fagassistenter/praktikant
- a. Digitalt etterarbeid (VFX)
7. **Ansvar:** Har du ansvar for rekruttering til oppdrag?
- a. Ja
 - b. Nei
 - c. Vet ikke / Ikke relevant
8. **Yrke:** Hvor lenge har du vært i din nåværende profesjon?
- a. Velg antall år
9. **Yrke:** Hvor lenge har du jobbet i film- eller TV-bransjen?
- a. Velg antall år
10. **Utdanningsnivå:** Har du fullført en filmfaglig utdanning etter videregående skole?
- a. Ja
 - b. Nei
11. **Utdanningsnivå:** Dersom ja på spørsmål 10: Arbeider du innenfor det fagfeltet som din filmfaglige utdanning dekker?
- a. Ja
 - b. Nei
 - c. Vet ikke / ikke relevant
12. **Utdanningsnivå:** Dersom ja på spørsmål 11: Er den høyeste filmfaglige utdanningen din fra Norge eller utlandet?
- a. Norge
 - b. Norden (utenom Norge)
 - c. Europa (utenom Norden)
 - d. Annet

Arbeidsmarked, kapasitet og kompetanse

I det følgende stiller vi noen spørsmål knyttet til oppdragsmengden i filmbransjen, og spør deg om å sammenligne dagens situasjon med den for 3 år siden.

13. I hvilken grad opplever du at din yrkesgruppe generelt møter større svingninger i oppdragsmengden i dag enn for 3 år siden?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad

- c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
14. I hvilken grad opplever du at din egen oppdragsmengde er lavere nå enn for 3 år siden?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
15. I hvilken grad opplever du at sesongsvingninger er problematiske for din personlige økonomi?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
16. I hvilken grad opplever du at tilgangen på oppdrag er mer sesongbetont nå enn for 3 år siden?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
17. I hvilken grad har du hatt ledig kapasitet i løpet av det siste året?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
18. Har det i løpet av det siste året skjedd at du måtte takke nei til et oppdrag fordi du allerede hadde takket ja til et annet oppdrag i den sammenfallende perioden?
- a. Ja, flere ganger
 - b. Ja, noen ganger
 - c. Ja, en gang
 - d. Nei
 - e. Vet ikke / ikke relevant
19. Vi ønsker å kartlegge hvorvidt det har vært en endring i hvilke segmenter av bransjen du jobber med i dag sammenlignet med tidligere.
20. Har du i større grad tatt på deg oppdrag innenfor følgende segmenter i løpet av de 3 siste årene?

	Ja, i stor grad	Ja, i noen grad	Ja, i liten grad	Nei	Ikke relevant/Vet ikke
Spillefilm					
Dramaserier					
Dokumentar					
Tv- underholdning					
Reklame					
Animasjon					
Dataspill					

21. Har du en annen jobb utenfor filmbransjen? Dette kan være enten heltid eller deltid, og inkluderer både faste og midlertidige stillinger.
- Ja
 - Nei
 - Vet ikke / Ikke relevant
22. Dersom ja på forrige spørsmål: Du har oppgitt at du har en annen jobb utenfor filmbransjen. Hvor stor andel av inntekten din kommer fra sekundærjobben utenfor filmbransjen?
- Nesten alt
 - Mer enn halvparten
 - Omtrent halvparten
 - Mindre enn halvparten
 - Nesten ingenting
 - Vet ikke / Ikke relevant
23. Har du vurdert å gå helt ut av filmbransjen?
- Ja
 - Nei
 - Vet ikke / Ikke relevant
24. Du har oppgitt at du vurdert å gå helt ut av filmbransjen. Hva er hovedårsaken? Velg én:
- Økonomiske årsaker
 - Manglende karrieremuligheter
 - Manglende tilgang til nye jobber året rundt
 - Arbeidsforhold
 - Jeg har mistet interesse for filmbransjen
 - Personlige årsaker
 - Annet, vennligst spesifiser:

Konkurranse

I det følgende stiller vi noen spørsmål knyttet til den internasjonale konkurransen i arbeidsmarkedet for norske filmarbeidere.

25. I hvilken grad møter din yrkesgruppe konkurranse fra utenlandske filmarbeidere (både gjennom produksjoner som flyttes til utlandet og utenlandske filmarbeidere som kommer til Norge for enkeltoppgrad)?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
26. I hvilken grad opplever du at din yrkesgruppe møter større konkurranse nå enn for 5 år siden?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke

Fremtid

Det følgende spørsmålet handler om fremtidens kompetansebehov.

27. Hvordan vurderer du etterutdanningstilbudet i Norge for å møte dine fremtidige kompetansebehov?
- a. Svært godt
 - b. Godt
 - c. Verken godt eller dårlig
 - d. Dårlig
 - e. Svært dårlig
 - f. Vet ikke / Usikker

Avslutning

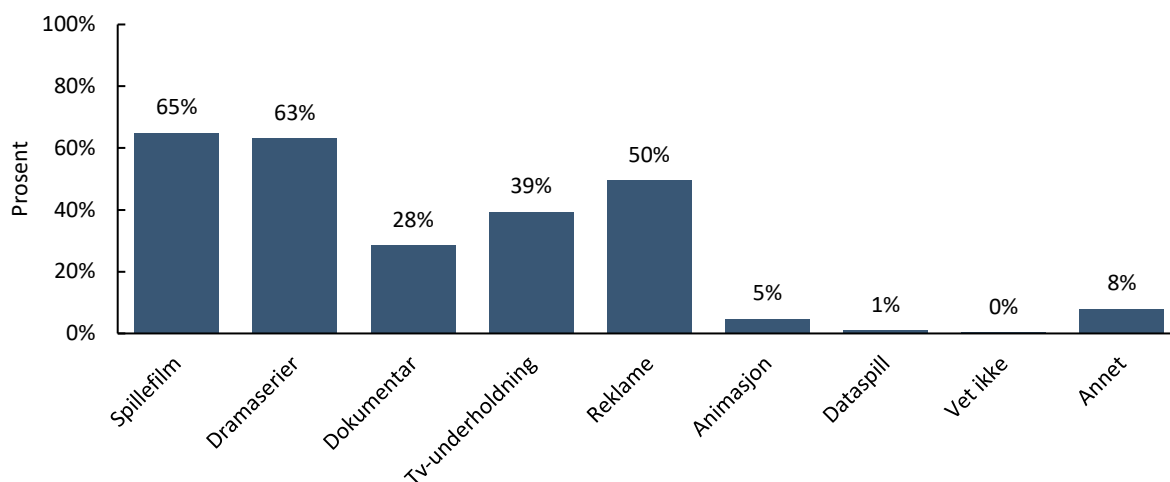
Dette er det siste spørsmålet i undersøkelsen.

28. Er det noe mer du ønsker å legge til?
- a. Fritekst

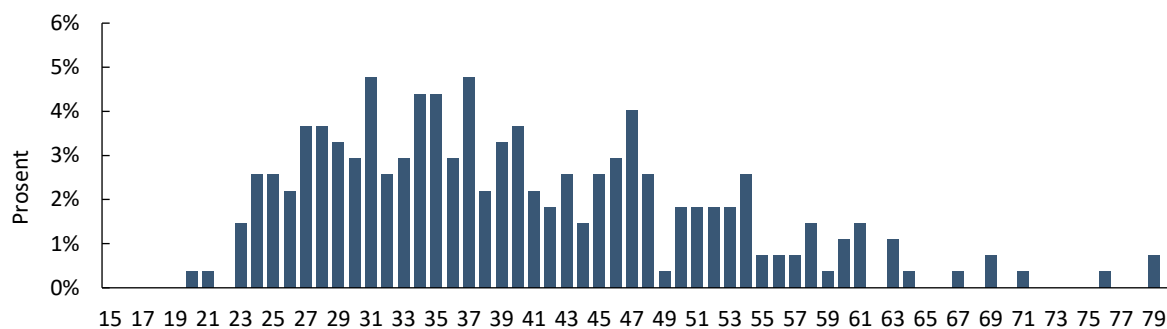
Informasjon om respondentene

Figurene under representerer kun respondenter som har fylt ut hele spørreundersøkelsen.

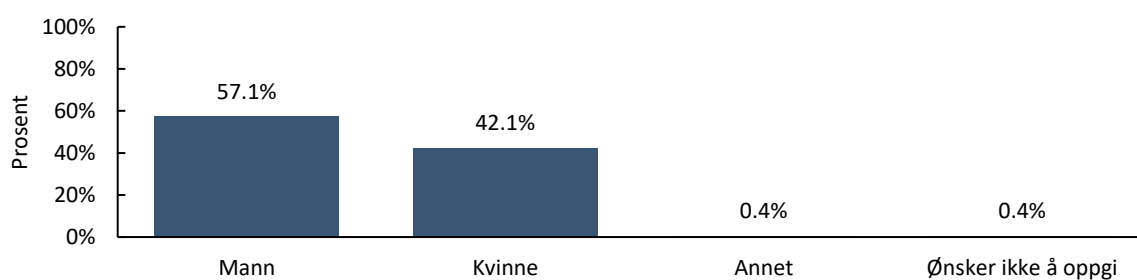
Figur B-1 Fordeling av type produksjoner respondentene jobber med. N= 274. Kilde: Menon Economics



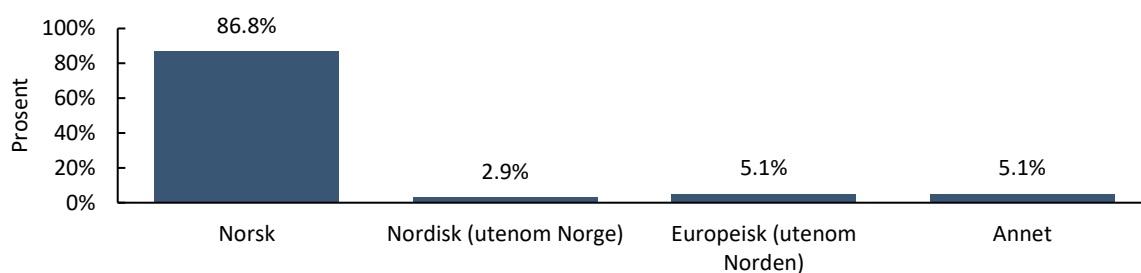
Figur B-2 Aldersfordeling blant respondentene jobber med. N= 273. Kilde: Menon Economics



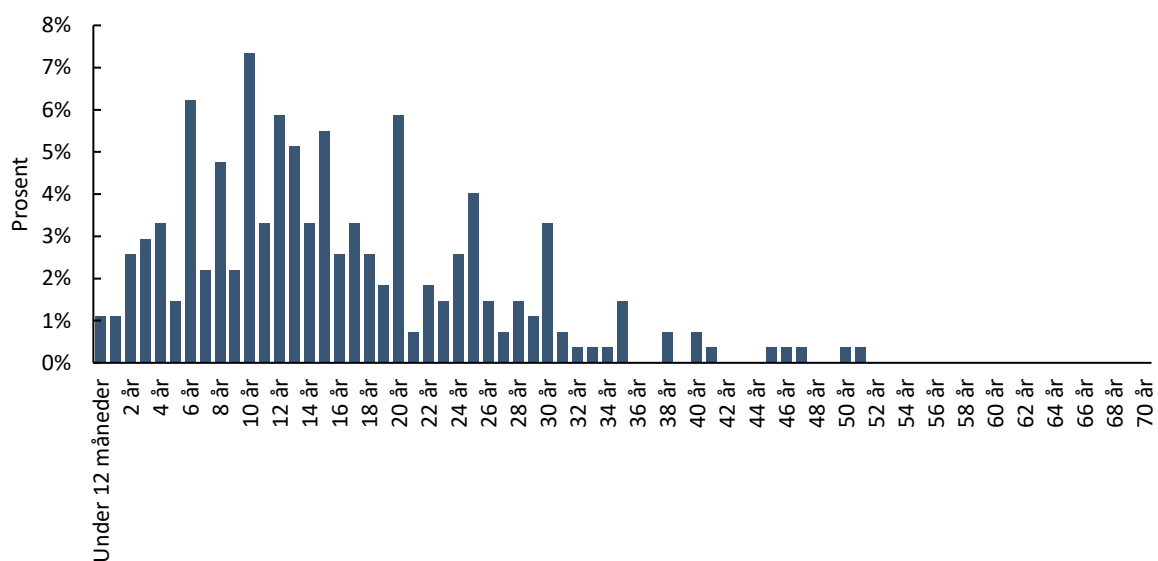
Figur B-3 Kjønnfordeling. N= 273. Kilde: Menon Economics



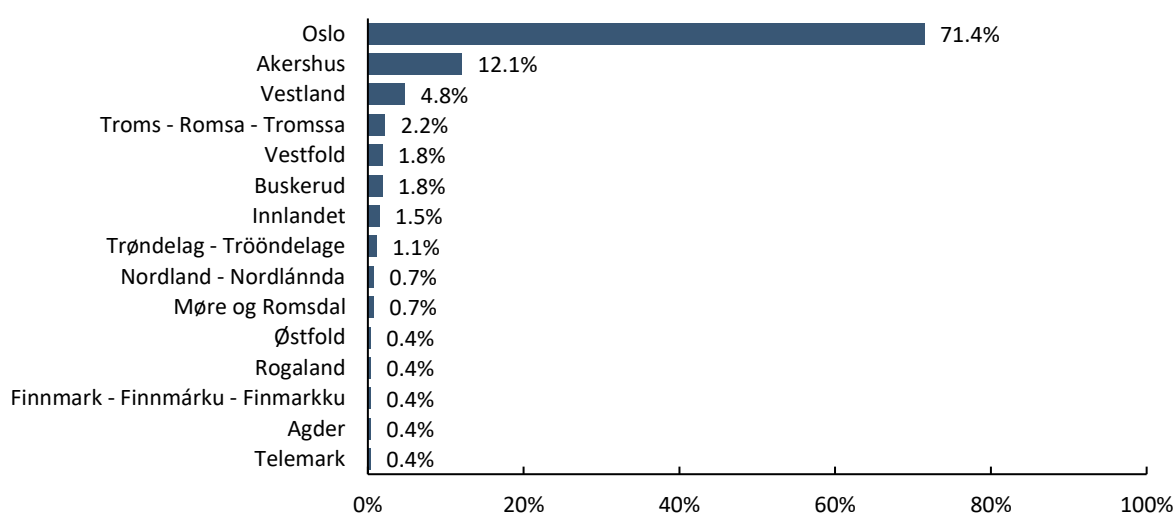
Figur B-4 Kulturell bakgrunn. N= 273. Kilde: Menon Economics



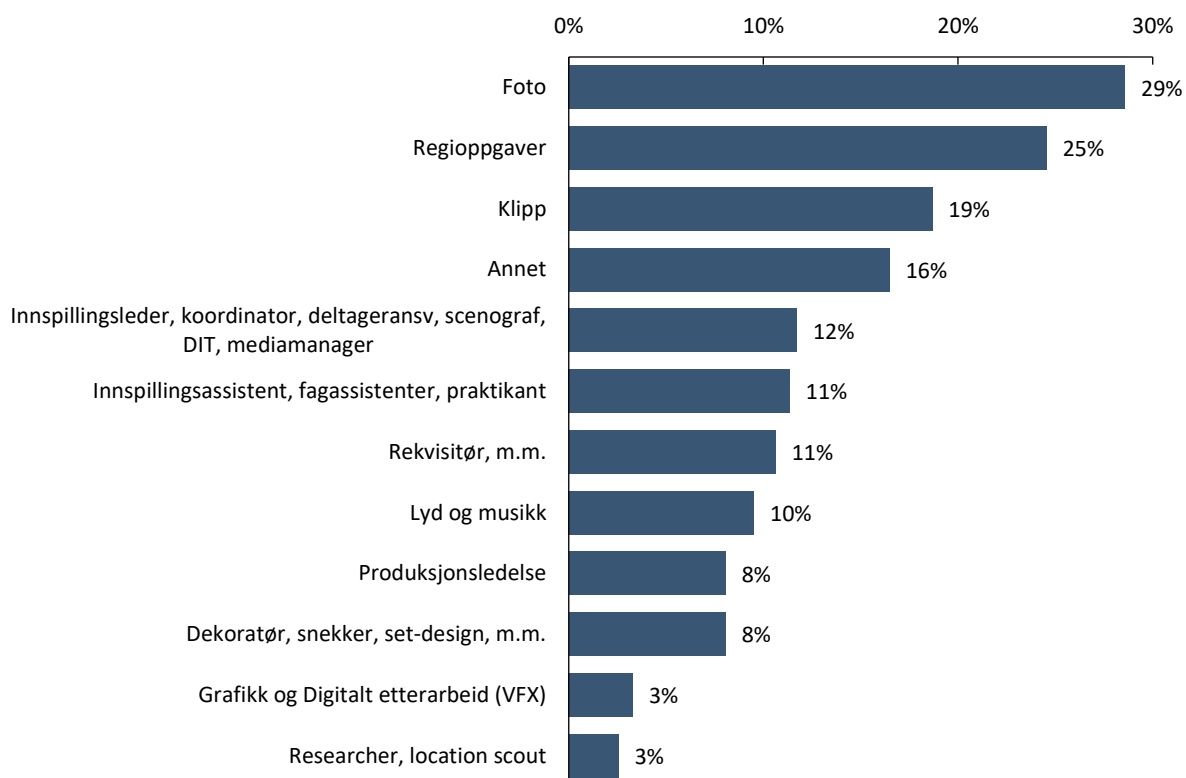
Figur B-5 Antall år i filmbransjen. N= 273. Kilde: Menon Economics



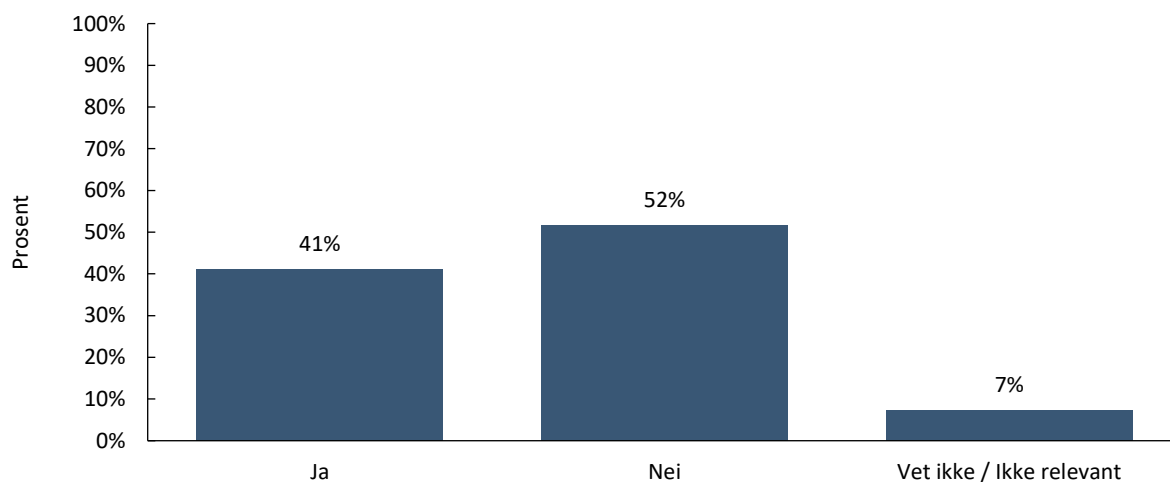
Figur B-6 Bosted. N= 273. Prosent av alle respondenter. Kilde: Menon Economics



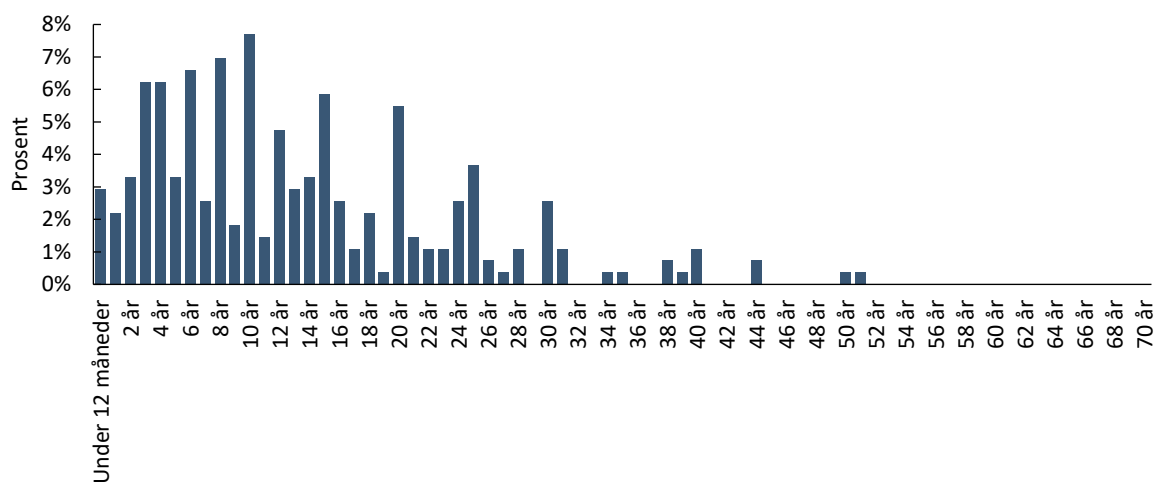
Figur B-7 Yrkesgrupper. N= 273. Kilde: Menon Economics



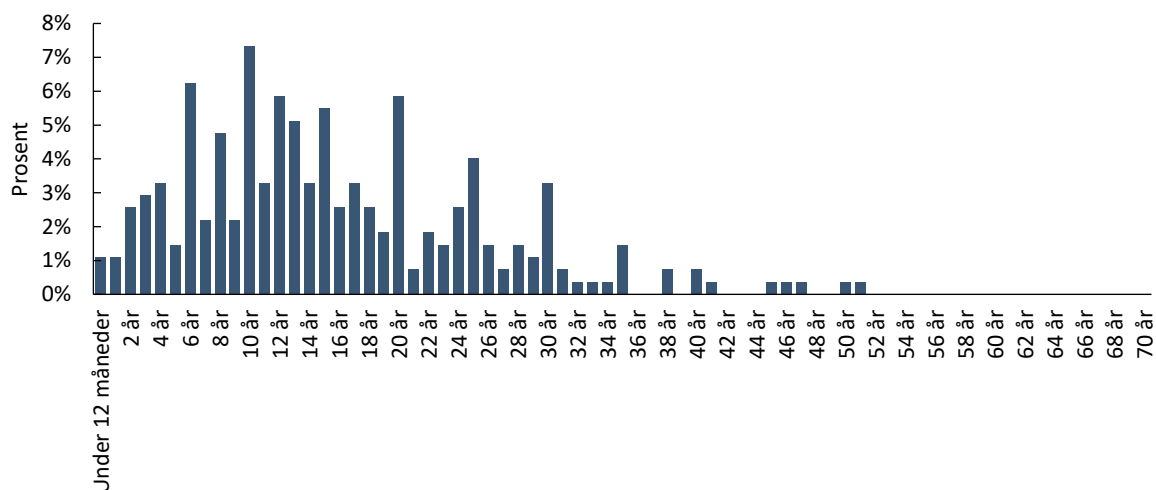
Figur B-8 Andel som har ansvar for rekruttering. N= 273. Kilde: Menon Economics



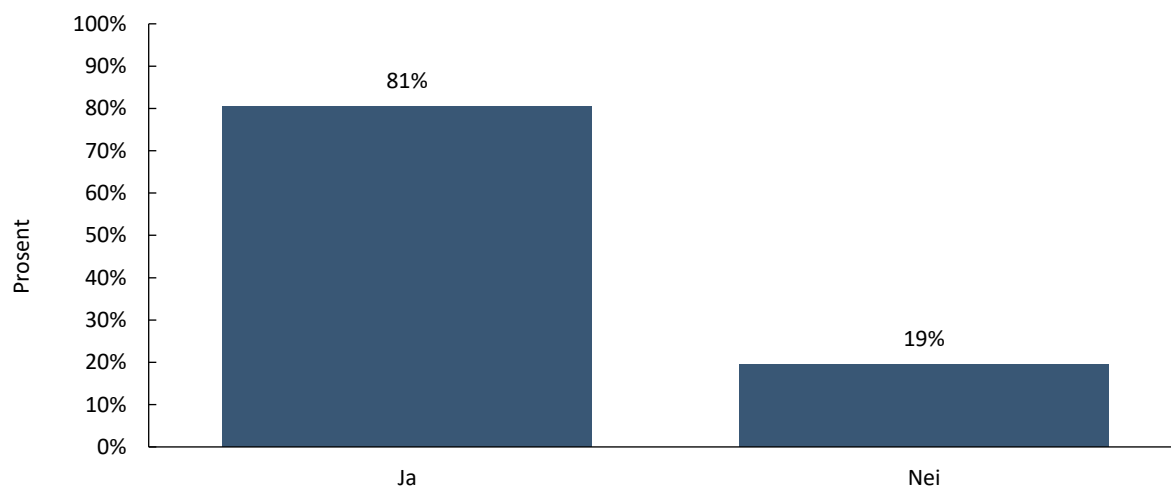
Figur B-9 Antall år i nåværende profesjon. N= 273. Kilde: Menon Economics



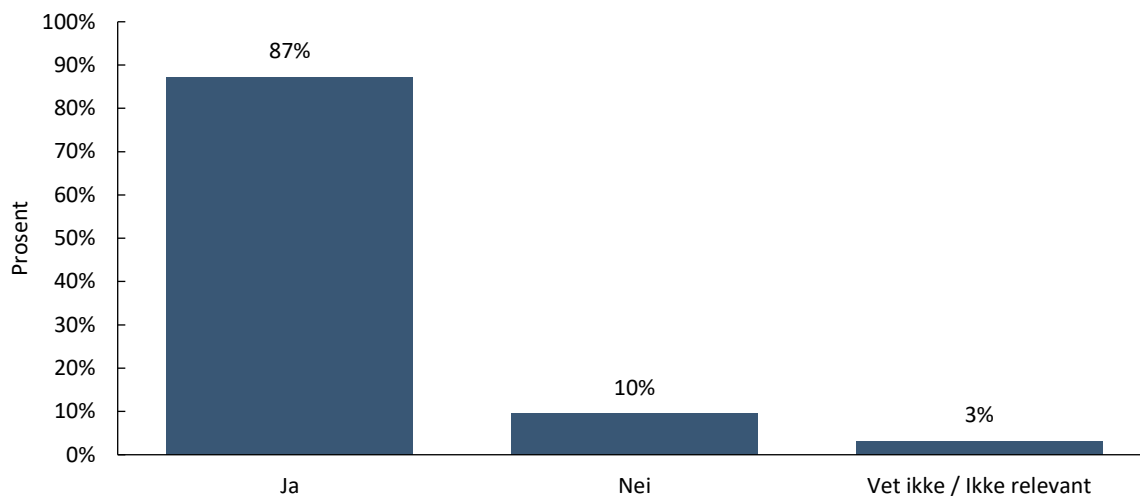
Figur B-10 Antall år i filmbransjen. N= 273. Kilde: Menon Economics



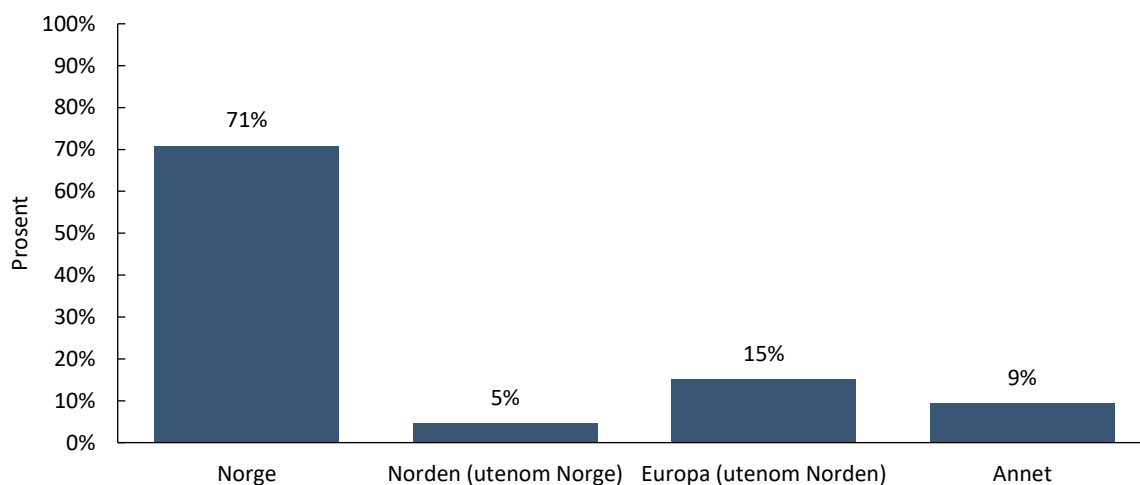
Figur B-11 Andel som har fullført en filmfaglig utdanning etter videregående skole. N= 273. Kilde: Menon Economics



Figur B-12 Andel som arbeider innenfor det fagfeltet som den fullførte filmfaglige utdanningen dekker. N=220. Kilde: Menon Economics



Figur B-13 Andel som har den høyeste filmfaglige utdanningen din fra Norge eller utlandet. N=192. Kilde: Menon Economics



Vedlegg C – Spørreundersøkelse til medlemmer i Virke Produsentforeningen

Innrotekst

På vegne av Norsk Filminstitutt gjennomfører Menon Economics en kartlegging av tilgangen på kompetanse og arbeidskraft i Norge innenfor filmbransjen. Oppdraget innebærer å svare ut forskjellige hypoteser knyttet til blant annet konjunktursvingninger, kompetansebehov og kompetanseflukt, internasjonal konkurranse, samt rekruttering og fremtid. Resultatene fra undersøkelsen skal bidra til utarbeidelsen av en plan for å utvikle kompetanse og arbeidskraft til filmsektoren.

Dine svar vil behandles anonymt og vil ikke kunne spores tilbake til deg.

Intro

Vi innleder undersøkelsen med noen generelle spørsmål om bedriften du representerer for å kunne analysere svarene dine bedre.

29. **Kategori:** Hvilken type produksjoner jobber du i hovedsak med? Svare for årene 2022-2024. Flere svar mulig.

- a. Rekvisitør, kostyme, sminke, stylist
- b. Klipp: Klipper, redigerer, senior klipper
- c. Foto: A-foto, B-foto, kameraføring, kran, shader
- d. Innspillingsassistent/fagassistenter/praktikant
- e. Dekorator, snekker, set-kostymør, set-rekvisitør, syer, location scout
- f. Digitalt etterarbeid (VFX)
- g. Researcher/location scout
- h. Koordinator, deltageransvarlig, scenograf, DIT, mediamanager
- i. Produksjonsleder, produksjonsdesign
- j. Regi: Hovedregi, etterarbeidsregi, let-regi, let-produsent, VJ
- k. Lyd, innspillingsleder, lyddesign

30. **Bedrift:** Er ditt produksjonsselskap del av et større konsern?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

31. **Hvis ja på spm. 2:** Hvilken bedrift svarer du på vegne av?

- a. Skriv bedrift

Orienteringsboks til respondenten hvis den har svart at bedriften er en del av et større konsern: I det videre ønsker vi at du i denne undersøkelsen svarer på veiene av din bedrift, ikke konsernet som helhet.

32. **Geografi:** Hvilket fylke har bedriften din hovedkontor i?

- a. Velg fylke

Arbeidsmarked

I det følgende stiller vi noen spørsmål knyttet til oppdragsmengde, finansiering og tilgang til arbeidskraft.

33. I hvilken grad opplever du at det har blitt vanskeligere for produsenter generelt å finansiere prosjekter de siste 3 årene?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
34. I hvilken grad opplever du at ditt produksjonsselskap har en lavere oppdragsmengde nå enn for 3 år siden?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
35. I hvilken grad opplever du at sesongsvingninger gjør det vanskelig med tilgang på arbeidskraft?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
36. I hvilken grad opplever du at produksjonsmønstret er mer sesongbetont nå enn for 3 år siden?
- a. Helt enig
 - b. Delvis enig
 - c. Nøytral
 - d. Delvis uenig
 - e. Helt uenig
 - f. Vet ikke/Ikke relevant
37. Har bedriften din tatt på seg flere oppdrag eller gjennomført flere produksjoner innenfor følgende segmenter i løpet av de siste 3 årene?

Ja, i stor grad	Ja, i noen grad	Ja, i liten grad	Nei	Ikke relevant/Vet ikke
-----------------	-----------------	------------------	-----	------------------------

Spillefilm

Dramaserier

Dokumentar

Tv-
underholdning

Reklame

Animasjon

Dataspill

Konkurranse

I det følgende stiller vi noen spørsmål knyttet til den internasjonale konkurransen i arbeidsmarkedet for norske filmarbeidere.

38. I hvilken grad får dere tilgang til den kompetansen dere trenger for produksjoner i Norge i dag?
Svare per yrkeskategori.
- a. Tabell med kategorier slik at produsentene kan gi sin vurdering per kompetansekategori. Kategoriene er de samme som yrkeskategoriene i undersøkelsen til medlemmene i Filmforbundet.
39. I hvilken grad fikk dere tilgang til den kompetansen dere trengte for produksjoner i Norge for 3 år siden? Svare per yrkeskategori.
- a. Tabell med kategorier slik at produsentene kan gi sin vurdering per kompetansekategori. Kategoriene er de samme som yrkeskategoriene i undersøkelsen til medlemmene i Filmforbundet.
40. I hvilken grad opplever du at utenlandske produksjoner i Norge bruker kompetansen ditt produksjonsselskap tilbyr i dag?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
 - g. Ikke relevant
41. Sammenlignet med for 5 år siden, i hvilken grad opplever du at utenlandske produksjoner i Norge nå bruker kompetansen som ditt produksjonsselskap tilbyr?
- a. Mye mer
 - b. Noe mer
 - c. Omtrent det samme
 - d. Noe mindre
 - e. Mye mindre

- f. Vet ikke
42. Når ditt produksjonsselskap velger å legge en produksjon til utlandet, hva er typisk begrunnelsen for dette? Flere svar mulig. [Randomiserte alternativer]
- a. Det er ikke kompetanse tilgjengelig i Norge
 - b. Det er for dyrt å spille inn i Norge
 - c. Finansieringen vi får for produksjonen krever at innspillingen legges til utlandet
 - d. Manus/konsept krever utenlandsk setting (for hele eller deler av produksjonen)
 - e. Vi legger ikke produksjoner til utlandet
 - f. Annet, vennligst spesifiser: ...
43. I hvilken grad henter dere filmarbeidere fra utlandet som ikke er bosatt i Norge for produksjoner som spilles inn i Norge?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
44. I hvilken grad opplever du at utenlandske produksjoner fortrenger tilgangen på kompetanse i Norge for norske produksjoner?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad
 - c. Verken eller
 - d. I liten grad
 - e. I svært liten grad
 - f. Vet ikke
45. Når dere henter filmarbeidere fra utlandet som ikke er bosatt i Norge for produksjoner som spilles inn i Norge, hva er begrunnelsen? Flere svar mulig. [Randomiserte alternativer]
- a. De har høyere kompetanse enn norske filmarbeidere
 - b. Personlige relasjoner/kjennskap til utenlandske filmarbeidere
 - c. Lavere kostnader
 - d. Lav kapasitet i den norske filmbransjen
 - e. Bruker ikke filmarbeidere fra utlandet som ikke er bosatt i Norge hvis produksjonen er i Norge
 - f. Annet, vennligst spesifiser: ...

Fremtid

Det følgende spørsmålet handler om fremtidens kompetansebehov.

46. I hvilken grad er norske filmarbeidere rustet for å møte fremtidens kompetansebehov, blant annet knyttet til bruk av kunstig intelligens?
- a. I svært stor grad
 - b. I stor grad

- c. Verken eller
- d. I liten grad
- e. I svært liten grad
- f. Vet ikke

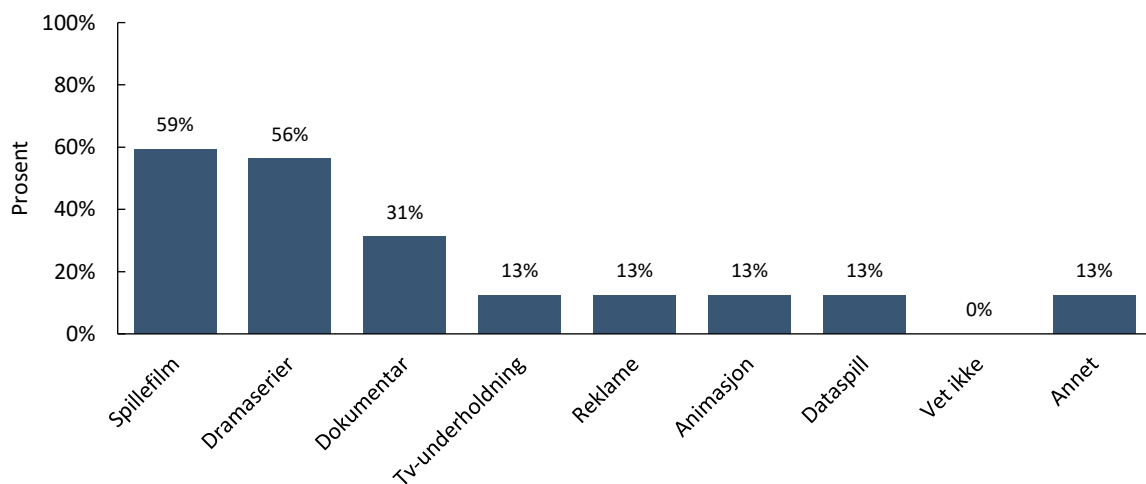
Avslutning

Dette er den siste delen av undersøkelsen, hvor vi spør om noen tilleggsinformasjon for å bedre kunne analysere svarene dine.

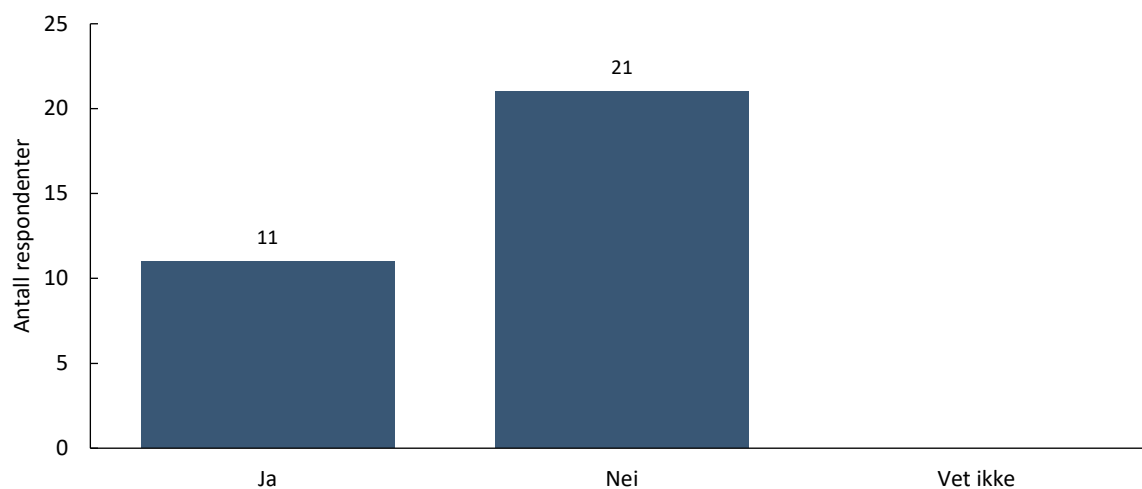
- 47. **Størrelse:** Hvor mange fastansatte hadde bedriften din i fjor?
 - a. Velg antall
- 48. **Størrelse:** Om lag hvor mange årsverk ble det utført i bedriften din i fjor av fast og midlertidig ansatte?
 - a. Velg antall
- 49. Er det noe mer du ønsker å legge til?
 - a. Fritekst

Informasjon om respondentene

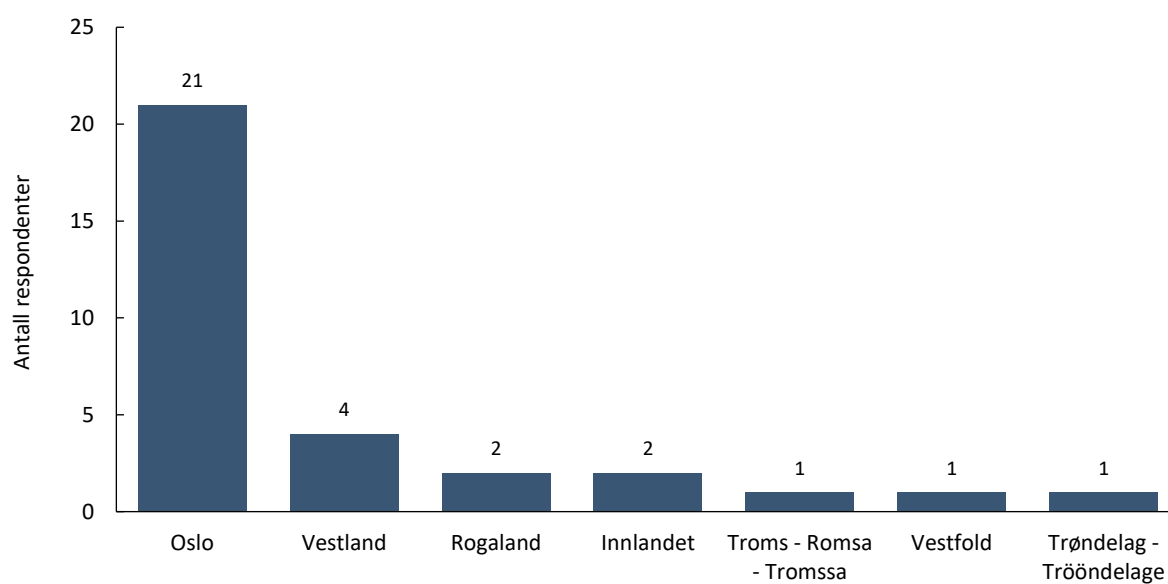
Figur C-1 Type produksjoner respondentene i hovedsak jobber med i årene 2022-2025. N=32. Kilde: Menon Economics



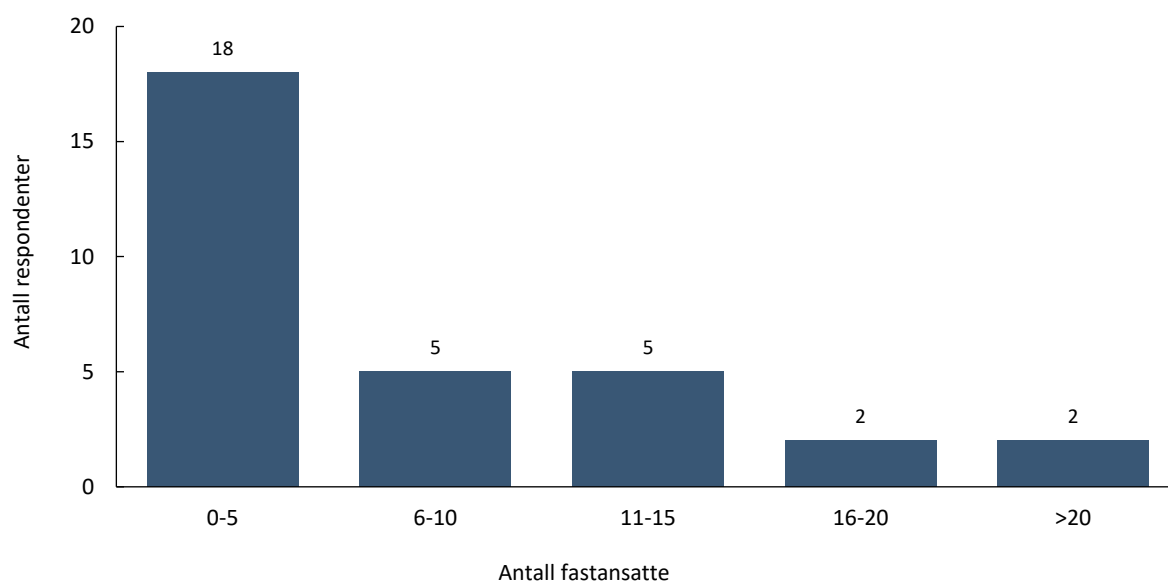
Figur C-2 Antall respondenter som oppgir at produksjonsselskapet er del av et større konsern. N=32. Kilde: Menon Economics



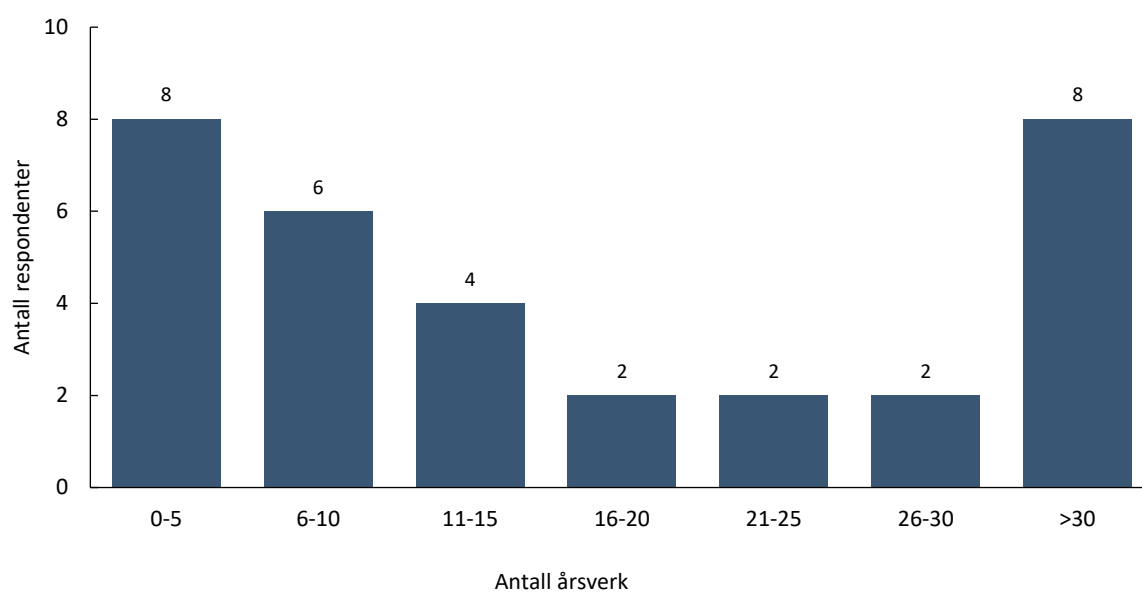
Figur C-3 Lokasjon til hovedkontor til respondentenes produksjonsselskap. N=32. Kilde: Menon Economics



Figur C-4 Antall fastansatte hos produksjonsselskapene. N=32. Kilde: Menon Economics



Figur C-5 Antall årsverk utført hos produksjonsselskapene (fastansatte og midlertidig ansatte). N=32. Kilde: Menon Economics

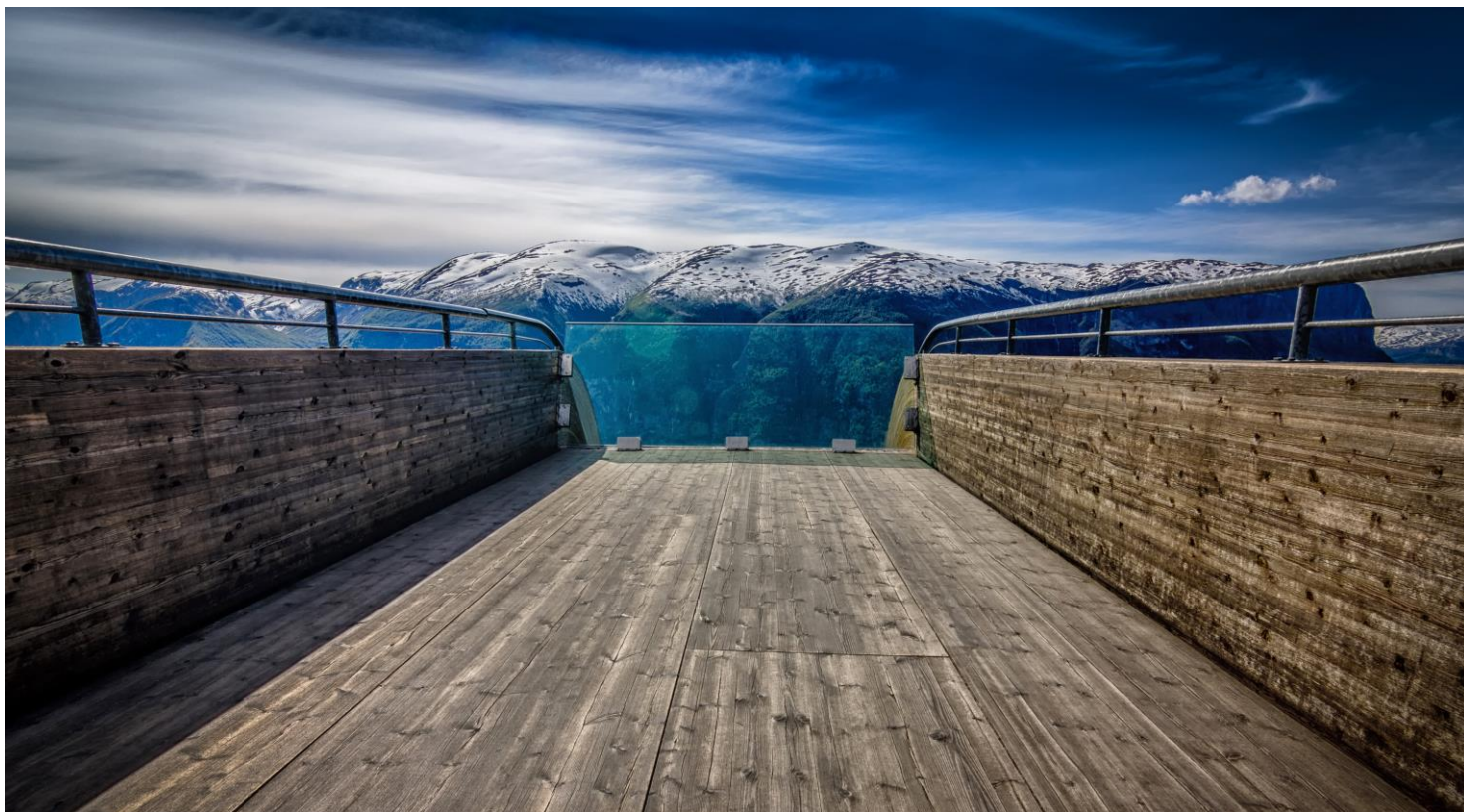


Vedlegg D – TMDB

For å danne et grunnlagsdatasett med unike jobber i norske film- og TV-produksjoner har vi hentet data fra The Movie Database (TMDB), en av verdens største åpne databaser for film- og TV-data. TMDB er en brukerdrevet plattform som siden 2008 har samlet informasjon om filmer, TV-serier og personell innen underholdningsindustrien.

Først ble informasjon om hver enkelt produksjon hentet gjennom TMDB sitt API, med avgrensning på regionen «Norge» og hvor produksjonens originalspråk er spesifisert som norsk. For hver produksjon hentet vi grunnleggende detaljer om tittel, utgivelsesår, sjanger, popularitet, nøkkelår og informasjon om alle oppførte crew-arbeidere. Datasettet er avgrenset til utgivelser mellom 2010 og 2023 for å sikre høy datakvalitet og relevans. Alle film-produksjoner er inkludert, men TV-produksjoner som ikke er markert med sjangeren «drama» er fjernet. Nøkkelord er også inkludert for å enklere kunne identifisere kortfilmer og andre formater.

Datasettet med unike produksjoner er deretter disaggregert til et nytt datasett med unike kombinasjoner av jobb og navn. Yrkestittelen som er oppført i TMDB varierer noe, og disse er derfor aggregert til jobb-kategorier. Eksempler på disse er «Grafikk og digitalt etterarbeid (VFX)» eller «Lyd og musikk», som inneholder henholdsvis yrker som animatører og bomoperatører. Jobber som vurderes som ikke relevante for vår analyse, slik som «takk», «stuntarbeid» eller selvrepresentasjon, er ekskludert fra datasettet.



Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter.

Vi er et medarbeidereiet konsultentselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked.

Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt. Alle offentlige rapporter fra Menon er tilgjengelige på vår hjemmeside www.menon.no.

+47 909 90 102 | post@menon.no | Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo | menon.no