

Spillrapporten

20 24



Norsk
filminstitutt

VIRKE

Innhold

	Forord	3
--	---------------	----------

	Om aktørene bak rapporten	4
--	----------------------------------	----------

01	Fakta og statistikk	5
	Om tallgrunnlaget	6
	Nøkkeltall	7
	Bransjetall	8

02	Fokus: Kvinneandel	13
	Kvinneandel i norsk spillbransje	14
	Uttalelse: Women in Games Norway	18
	Up 3	20
	Erfaringer: Ellen Lyse Einarsen	22
	Erfaringer: Aleksandra Janaczyk	23
	Erfaringer: Lise Hagen Lie	24

Spillrapporten utgis annethvert år av Norsk filminstitutt i samarbeid med Virke Produsentforeningen og gir et bilde av tilstanden i norsk spillbransje.

Forord

Den norske spillbransjen er i stadig utvikling. Med høy kreativ kompetanse, sterke fagmiljøer og en tydelig internasjonal orientering har norske spillselskaper over tid markert seg langt utover landets grenser. *Skald: Against the Black Priory*, *Snusmumrikken: Melodien i Mummidalen* og *Dustborn* er tre eksempler, alle utgitt i 2024.

Spillrapporten for 2024 viser en bransje med stor evne til tilpasning, samarbeid og fornyelse i krevende tider. Årene etter pandemien har vært preget av lavere omsetning og strammere finansieringsvilkår, og det gjenspeiles i tallene fra 2024. Inntektene for norsk spillbransje gikk ned i 2024. Samtidig viser rapporten at norsk spillutvikling fortsatt kjennetegnes av høy produksjonsaktivitet, stabile lanseringstall og salgstall, og økende kompetanse i spillselskapene. Mange utviklingsmiljøer tenker langsiktig, investerer i mennesker, og bygger prosjekter med ambisjoner om internasjonal gjennomslagskraft.

Selv om kvinneandelen i norsk spillbransje fortsatt er lav, ser vi tydelig at målrettede tiltak og programmer kan gjøre en forskjell. Norsk filminstituts talentprogram Up 3 er ett eksempel på hvordan satsing på kompetanse, lederskap og mangfold kan styrke både enkeltutviklere og bransjen som helhet. I rapporten forteller noen av deltagerne hva Up 3 har betydd for deres karriereutvikling. Rapporten viser bildet slik det så ut i 2024, og når dette utgis i 2026, ser vi at det har kommet flere kvinner inn i nøkkelposisjoner i spillbransjen. Vi skulle likevel ønsket at denne utviklingen gikk raskere. En mer likestilt bransje er viktig for fremtidens norske spillnæring.

Spillrapporten har som mål å gi et helhetlig bilde av utviklingen i norsk spillbransje, og å bidra med kunnskap som kan danne grunnlag for videre satsing. I et internasjonalt marked i endring er samarbeid mellom bransje, virkemiddelapparat og myndigheter avgjørende for å sikre bærekraftig vekst og gode rammevilkår for fremtiden.

Norsk filminstitutt
Virke Produsentforeningen



Kaja Hench Dyrle
Norsk filminstitutt
Seksjonsleder spill



Åse Kringstad
Virke Produsentforeningen
Bransjeleder

Om aktørene bak rapporten

Spillrapporten utgis annethvert år av Norsk filminstitutt i samarbeid med Virke Produsentforeningen og gir et bilde av tilstanden i norsk spillbransje.

Norsk filminstitutt (NFI) er statens forvaltningsorgan på film- og spillområdet, og gir tilskudd til utvikling, produksjon, lansering og formidling av filmer, serier og spill. Alt arbeid på dataspillområdet er samlet under paraplyen NFI Spill, med et mandat om å samle, styrke og dele kunnskap og kompetanse om dataspill.

Virke Produsentforeningen er en bransje- og arbeidsgiverforening for uavhengige produksjonsselskaper innen film-, tv- og spillproduksjon. Virke Produsentforeningen forhandler overenskomster, jobber for politiske rammer for næringen, og jobber med utvikling av bransjene.

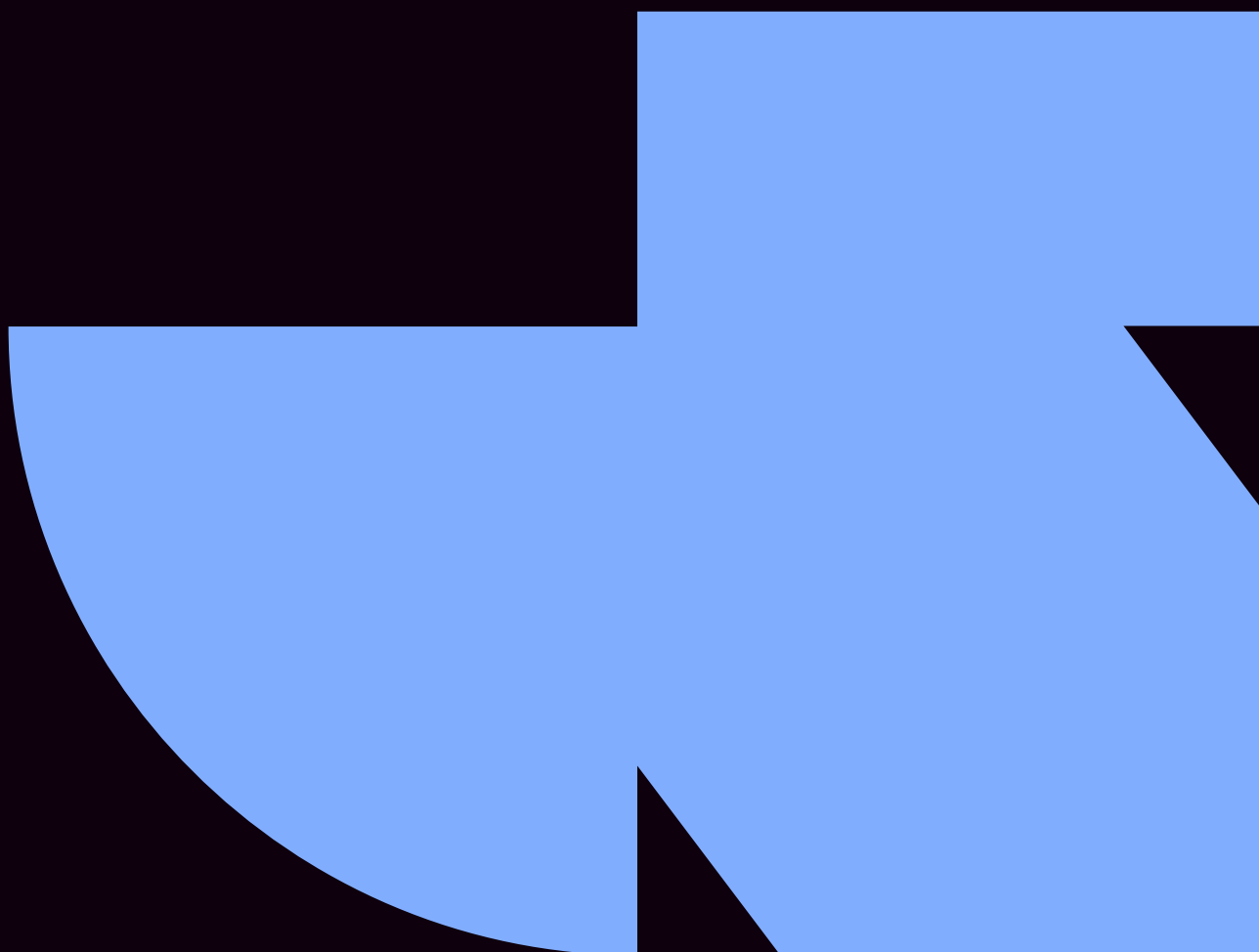


Dustborn.

Illustrasjon: Red Thread Games

Fakta og statistikk

01



Om tallgrunnlaget

Datagrunnlaget for årets spillrapport baserer seg på en undersøkelse Virke og Norsk filminstitutt har sendt ut til norske spillselskaper. I undersøkelsen ble selskapene bedt om å dele tall rundt spillrelatert omsetning og utviklingsbudsjetter, i tillegg til enkelte andre spørsmål for 2023 og 2024.

Formålet med undersøkelsen er å skaffe en oversikt over utviklingen i økonomi og aktivitet for sentrale aktører i norsk spillbransje. Ved å spørre om omsetning og aktivitet direkte knyttet til spillrelatert utvikling vil tallene gi en mer presis oversikt av det totale økonomiske nedslagsfeltet for norske spill, da rene regnskapstall i noen tilfeller inkluderer andre former for aktivitet.

Totalt 34 selskaper har svart på undersøkelsen i år. Disse selskapene utgjør hoveddelen av den totale omsetningen blant spillselskaper i Norge. Dette ser man ved å sammenligne utvalget av selskaper med regnskapstall fra Brønnøysund-registeret. Av selskapene som svarte på undersøkelsen har 30 oppgitt å ha utgitt minst ett spill.

34

selskaper har bidratt til datagrunnlaget i årets rapport

14

spill ble lansert i 2024 av selskaper som har deltatt i rapporten



Skald: *Against the Black Priory*.

Illustrasjon: High North Studios

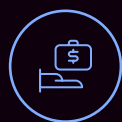
Nøkkeltall

Spillrelatert omsetning



619 MNOK

Totale utviklingsbudsjett



372 MNOK

Antall ansatte



838

Bransjetall

Norsk bransje følger internasjonale trender i kjølvannet av covid-19-pandemien, med lavere omsetning, budsjetter og investeringer. Det finnes imidlertid lyspunkter.

2024 så en betydelig nedgang i total omsetning, utviklingsbudsjetter og videre investeringer i spill som allerede er lagt ut for salg. At man har sett en nedgang i 2024 samsvarer i stor grad med forventningene. Globalt har man observert en betydelig nedbremsing i spillrelatert investering de siste par årene. Under pandemien så man betydelig investering i sektoren verden over, med høy etterspørsel, lave renter og mye fri tilgjengelig kapital. I etterkant av pandemien ble det økt konkurranse om oppmerksomheten og vanskeligere vilkår for finansiering, som har medført en betydelig nedkjøling av risiko- og investeringsvilje i spillrelatert virksomhet. Norske spill operer i et globalt økosystem og er dermed ikke isolert fra disse effektene.

Nedgangen for 2024 sammenlignet med 2023 er tydelig. Den totale omsetningen er ned 19 %, de totale utviklingsbudsjettene er ned 18 %. Tallene er fortsatt en del høyere enn før pandemien, men her bør det og bemerkes at utvalget av selskaper som var med i undersøkelsen var mindre, som betyr at tallene for 2019–2021 ikke er helt direkte sammenlignbare med årene etter.

Da det er relativt få aktive selskaper i norsk spillbransje, som gir ut spill med stor variasjon i utviklingsbudsjett, utsalgspris og finansieringsmodeller, kan lanseringer av større titler gjøre store utslag på disse tallene. Det er derfor naturlig med større svingninger når man bare ser på utviklingen fra år til år, i stedet for å sette tallene i et større tidsperspektiv.

19 %

**nedgang i omsetningen
blant respondentene**

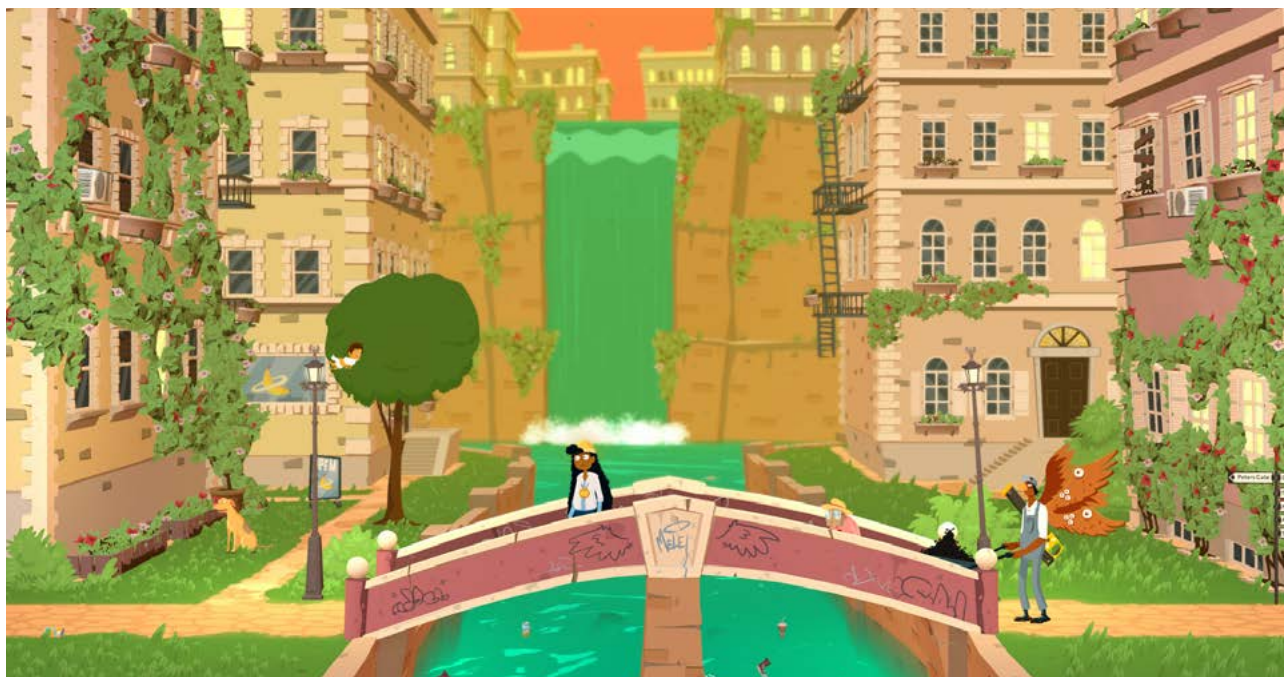
At man har sett en nedgang i 2024 samsvarer i stor grad med forventningene.

Økning i ansatte

Enn så lenge ser det ikke ut til at denne reduksjonen i aktivitet har gitt betydelige utslag i antall årsverk tilknyttet spillutvikling i Norge, hvor man faktisk så en økning på 6 % sammenlignet med 2023. Her bør nok tallene leses med forsiktighet, da det tar tid å omstille selskaper. Men det er vanskelig å se for seg en situasjon hvor omsetningen går ned og antallet ansatte øker over tid.

6 %**økning i antall årsverk****Jevnt antall utgivelser**

Blant respondentene ble det utgitt 14 spill i 2024 og 11 spill i 2023. Dette tallet har ligget relativt stabilt de siste årene. Salget av spill er også tilnærmet likt i 2023 og 2024, med rett i underkant av 3 millioner solgte enheter.

*The Holy Gosh Darn.*

Illustrasjon: Perfectly Paranormal

Tabell 1: Omsetning, ansatte og utviklingsbudsjett 2019–2024

Hva	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Endring 2023–2024
Total bruttoomsetning av spill (<i>millioner kroner</i>)	489	549	600	839	765	620	–19 %
Antall faste ansatte	324	347	433	706	737	787	7 %
Utviklingsbudsjett (<i>millioner kroner</i>)	82	70	193	398	454	376	–18 %
Antall spillselskaper med i undersøkelsen	15	14	15	24	30	30	–



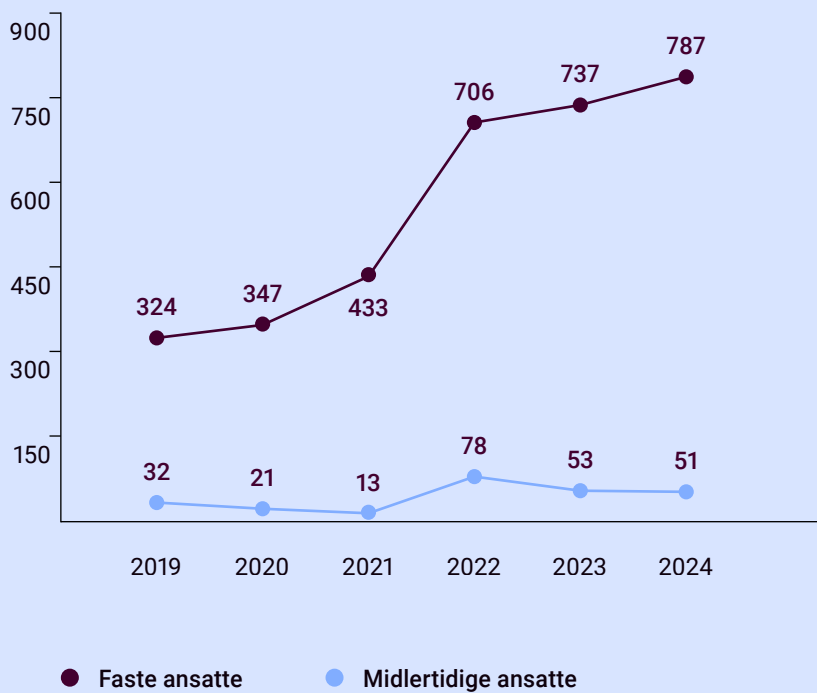
Fruitbus.

Illustrasjon: Krillbite Studio

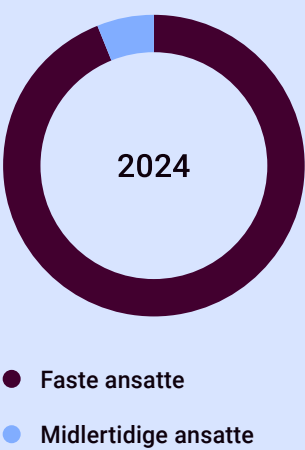
Tabell 2: Antall ansatte

Hva	2023	2024
Totalt antall ansatte	790	838
Antall faste ansatte	737	787
Antall midlertidig ansatte	53	51
Antall årsverk	760	813
Kvinneandel	23 %	22 %

Figur 1: Antall ansatte over tid

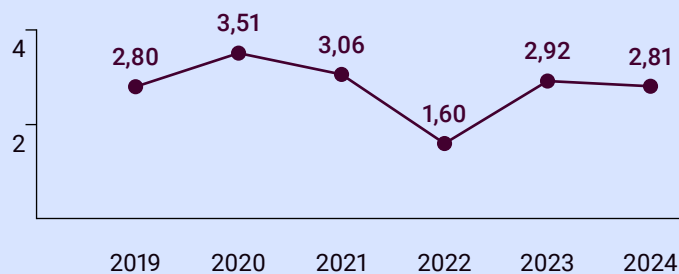


Figur 2: Faste og midlertidige ansatte 2024

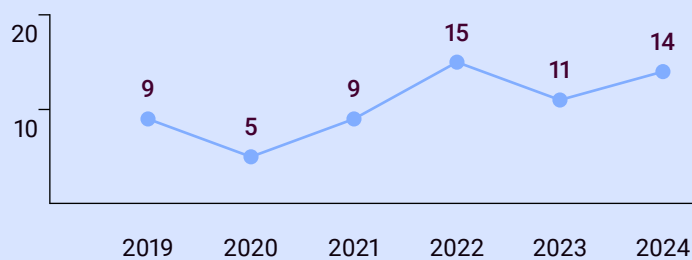


Tabell 3: Utviklingsbudsjetter og investeringer

Hva	2023	2024
Utviklingsbudsjett	469 680 176	387 540 639
Investering i utvikling for spill som er i drift/salg	333 807 907	227 062 000
Investering i utvikling for spill som er under utvikling	556 713 363	548 293 114

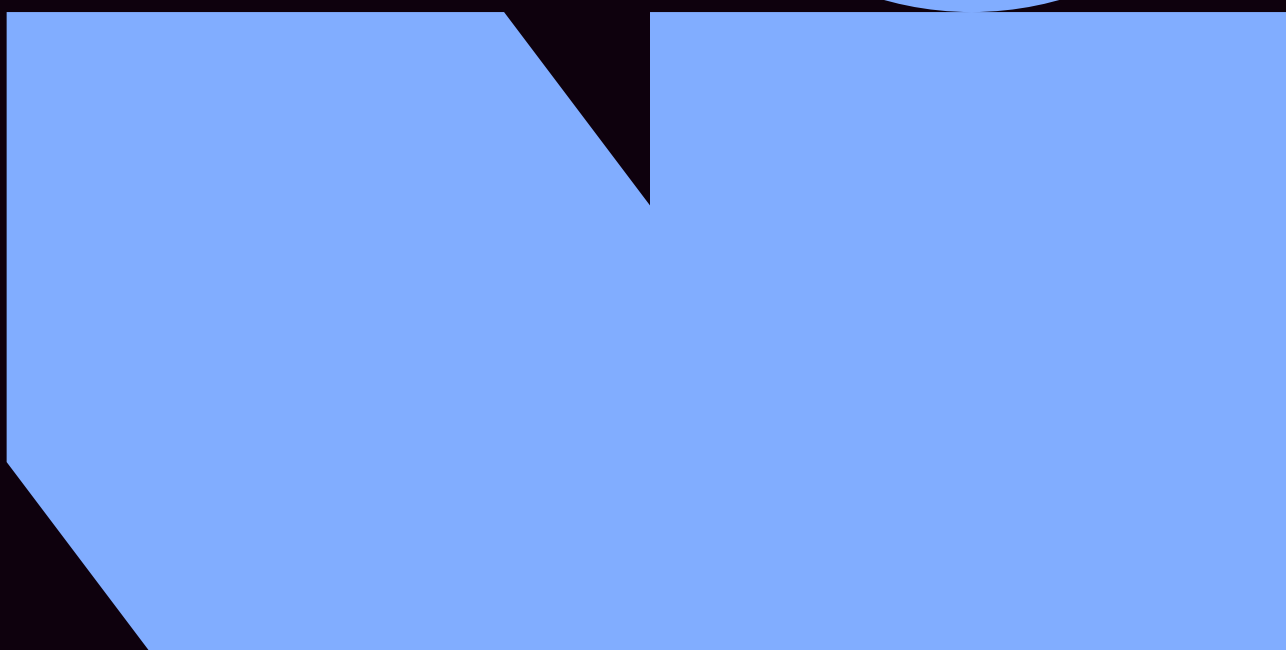
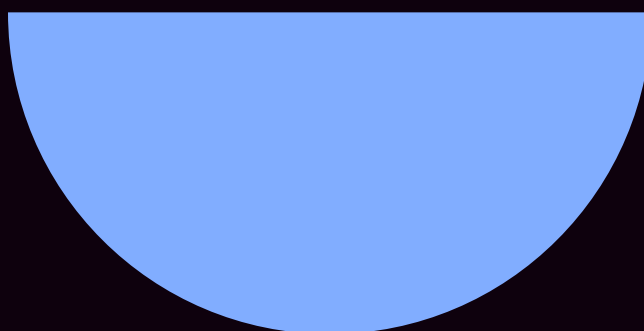
Figur 3: Solgte enheter Premium-spill (*i millioner*)

Premium-spill er dataspill man må betale for før man får tilgang.

Figur 4: Utgitte spill over tid

Fokus: Kvinneandel

02



Kvinneandel i norsk spillbransje

Kvinneandelen i spillbransjen holder seg stabilt lavt i Norge. Talentprogrammet Up 3 utfordrer denne trenden.

Stabilt lav kvinneandel

Kvinneandelen i spillbransjen holder seg stabilt lavt i Norge. Talentprogrammet Up 3 utfordrer denne trenden.

Totalt sett er kvinneandelen i spillbransjen fortsatt lav, uten noen klar antydning til endring. Det er særlig de tekniske rollene som ser ut til å være mannsdominerte. I lignende kartlegginger internasjonalt antas det ofte at kvinneandelen blant alle selskapets ansatte er høyere enn nøkkelroller i de enkelte prosjektene, siden det totale tallet på ansatte inkluderer administrative roller. For de norske selskapene og prosjektene er ikke denne forskjellen like klar, med tilnærmet like tall over tid og noen utslag fra år til år.



Snusmumrikken: Melodien i Mummidalen.

Illustrasjon: Hyper Games © Moomin Characters

Hvordan måler vi kvinneandel?

Det finnes flere måter å måle på kjønnsbalanse på. I denne rapporten har vi fokusert på to tilnærminger:

Metode 1: Kvinneandel i virksomheten

Den første metoden er å måle totalt antall kvinner ansatt i virksomhetene som jobber med spillutvikling i Norge i dag. I undersøkelsen som ble sendt ut i forbindelse med Spillrapporten blir det spurt om totalt antall kvinnelig ansatte i virksomheten. I likhet med tallene for nøkkelrollene vil ikke tallene angi kvinneandel for alle spillselskaper i Norge, men tallmaterialet omfatter en betydelig andel av ansatte i spillbransjen, og bør anses som representativt for kvinneandelen i bransjen generelt.

Totalt sett er kvinneandelen i spillbransjen fortsatt lav, uten noen klar antydning til endring. Det er særlig de tekniske rollene som ser ut til å være mannsdominerte.

Tabell 4: Kvinneandel i virksomheten, alle ansatte

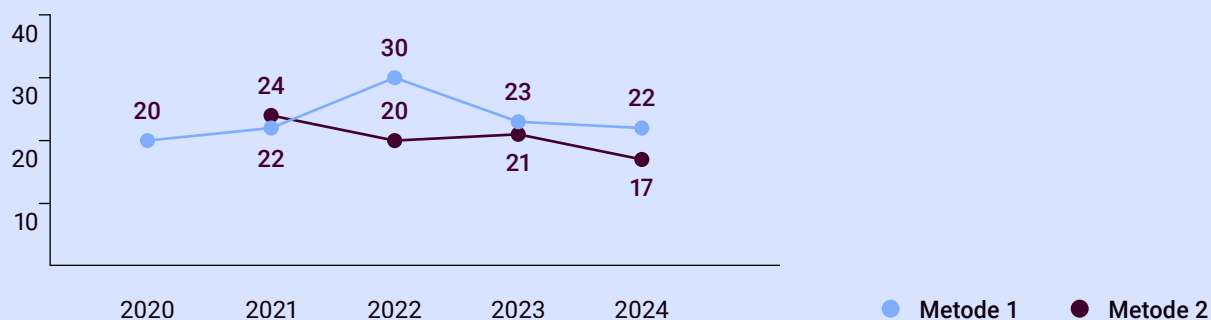
Hva	2020	2021	2022	2023	2024
Kvinneandel	20 %	22 %	30 %	23 %	22 %

Metode 2: Kvinneandel i nøkkelroller

Den andre metoden angir kvinneandelen tilknyttet nøkkelroller i prosjekter som søker om og mottar tilskudd fra NFI. Nøkkelrollene er her definert som produsent, art lead og spilldesigner. Dette angir da andelen kvinner på alle prosjektene som søker tilskudd fra NFI til prosjektnivå for ledende roller, men ikke andelen kvinner som jobber i et selskap totalt, uavhengig av rolle og nivå.

Tabell 5: Kvinneandel i nøkkelroller, alle ansatte

År	Produsent	Art Lead	Spilldesigner	Totalt
2021	24 %	30 %	17 %	24 %
2022	26 %	20 %	14 %	20 %
2023	25 %	27 %	11 %	21 %
2024	21 %	21 %	8 %	17 %

Figur 5: Total kvinneandel, metode 1 og 2 (i prosent)

Norge og Europa

Tallene fra Europa er hentet fra Video Games Europes årlige rapport med nøkkeltall som inkluderer et stort utvalg av europeiske selskaper. Man bør tolke forskjellene mellom Europa og Norge med en viss forsiktighet, da mange europeiske selskaper er langt større enn de norske og derfor også har langt flere administrativt ansatte.

Tabell 6: Kvinneandel, alle ansatte, Norge og Europa

Hvor	2023	2024
Norge	23 %	22 %
Europa	25 %	25 %



Thalassa: Edge of the Abyss.

Illustrasjon: Sarepta Studio

UTTALELSE

Women in Games Norway

Spillbransjen har de siste årene vært preget av en global nedgang, med økt usikkerhet rundt finansiering, færre nyansettelser og flere nedbemanninger.

Denne mangelen på forutsigbarhet påvirker alle ansatte, men kan være en særlig belastning for personer med familieansvar. Vi opplever at dette kan være en medvirkende faktor til at noen kvinner velger å forlate spillbransjen til fordel for mer stabile sektorer.

Når kvinner allerede er i mindretall i bransjen, vil nedbemanninger som i utgangspunktet rammer kvinner og menn likt, føre til at kvinneandelen synker raskere. Dette forsterkes ytterligere av at administrative stillinger og støttefunksjoner ofte er blant de første som forsvinner i krevende tider, og dette er roller som fortsatt i stor grad er kvinnedominerte. I tillegg har bransjen fremdeles en lav andel kvinner i leder- og beslutningstakerroller, noe som også kan påvirke både rekruttering og hvor attraktiv bransjen oppleves over tid.

Å øke kvinneandelen i spillbransjen er et langsiktig arbeid. Det er særlig viktig å styrke andelen kvinner i lederposisjoner, og her vil vi trekke frem Up 3-programmet i regi av NFI som et svært positivt og nødvendig tiltak. Videre mener vi det er viktig at selskapene tenker bredere i rekrutteringen, både når det gjelder bakgrunn, erfaring og nettverk, og tør å hente kompetanse fra andre bransjer.

På et mer overordnet nivå tror vi også at økt økonomisk stabilitet, tydeligere kommunikasjon rundt økonomi og beslutningsprosesser, samt inkluderende arbeidsplasser som tar hensyn til ulike livsfaser, vil være avgjørende for å beholde og tiltrekke kvinner i bransjen fremover.



Sylvia Duerr
Women in Games Norway
Styreleder

Women in Games er en global organisasjon som jobber for likestilling og mangfold i spillindustrien. Målet er å støtte, inspirere og synliggjøre kvinner og underrepresenterte grupper i spillbransjen. De bidrar til å skape en mer inkluderende og bærekraftig spillkultur gjennom nettverk, ressurser og ulike initiativer.

Mangelen på forutsigbarhet påvirker alle ansatte, men kan være en særlig belastning for personer med familieansvar.

Women in Games Norway

Up 3

Gjennom samarbeid med Norsk Tipping og Talent Norge har Norsk filminstitutt tatt grep for å styrke kvinnelige spillutviklere i den norske bransjen.

Talentprogrammet Up 3 ble fullført i juni 2024. Norsk filminstitutt, Talent Norge og Norsk Tipping stod bak det 15 måneder lange programmet, som hadde som overordnet mål å bidra til økt mangfold og bredere rekruttering innen norsk spillbransje. Up 3 ga åtte utvalgte kvinnelige spillutviklere faglig og personlig utvikling, synliggjorde de mange talentene i bransjen, og skapte forbilder og inspirasjon for tilvekst.

Up 3 er det tredje talentprogrammet Norsk filminstitutt har gjennomført i samarbeid med Talent Norge og Norsk Tipping. Dette var det første programmet for spillbransjen. Deltakerne søkte seg inn med personlige og kreative mål og programmet ble tilpasset ønsker og mål underveis. Seminarene tok for seg alt fra ledelsesproblematikk til design og spillkunst, med innledere som både tilhørte spillbransjen og kom utenfra. Deltagerne fikk også følge hverandres prosesser i talentprogrammet og reiste til internasjonale spillkonferanser.

Det er særlig viktig å styrke andelen kvinner i lederposisjoner, og her vil vi trekke frem Up 3-programmet i regi av NFI som et svært positivt og nødvendig tiltak.

Sylvia Duerr, Women in Games Norway

Åtte kvinner fra norsk spillbransje ble valgt ut til å delta på fem seminar og ti prosessmøter. De fikk hvert sitt personlige stipend, og en mentorpott for å kjøpe tjenester fra ulike bransjementorer. Alle fikk også en personlig coach fra Talent Norge. Blant mentorene i programmet var Jenn Sandercock (*Return to Monkey Island*), Jane Ng (*Firewatch*, *Half-Life: Alyx*) og Sam Barlow (*Her Story*, *Immortal*).

8

**kvinner fra norsk
spillbransje ble valgt ut
til å delta på fem seminar
og ti prosessmøter**



Up 3-deltakerne på Spillkonventet 2024: Marianne Lerdahl (Snowcastle Games), Aleksandra Janaczyk (Agens), Ellen Lyse Einarsen (Hyper Games), Siw Hødnebø Espeland (Encircle Games), Lise Hagen Lie (Megapop), Adriane Brennmoen (Hyper Games), Oda Tilset (Noknok Audio) og Oda Kristine Sandaker (Funcom).

ERFARINGER

Ellen Lyse Einarsen

Ellen Lyse Einarsen er utdannet manusforfatter fra Filmskolen i Lillehammer og har jobbet med dataspill siden 2007.

Ellen Lyse Einarsen har jobbet både i Norge og Tyskland, primært som spillprodusent. I 2025 grunnla hun sitt eget spillstudio, Radiant Swans, som utvikler et spill som foreløpig ikke er annonsert.

– Jeg var Head of Production hos Hyper Games og jobbet som produsent på *Snusmumrikken: Melodien fra Mummidalen* og *Mummitrollet: Vinterens varme*. Jeg hadde ambisjoner om å lage mitt eget spill, der jeg kunne være kreativ leder, sier hun.

Hun gikk inn i Up 3-programmet med mål om å finne nye verktøy til bransjeutvikling, og skape rom for refleksjon rundt egne ambisjoner og muligheter. Workshops og reiser i løpet av programmet resulterte i økt kunnskap og utvidet nettverk.

– Et klart høydepunkt for meg var samholdet med de andre deltakerne, som vi også har bevart i etterkant. I tillegg vil jeg trekke fram coachingen som Talent Norge sto for, den var både bevisstgjørende og utviklende, sier hun.

Ellen Lyse Einarsen påpeker at Up 3-programmet er en av grunnene til at hun nå driver sitt eget spillstudio. Programmet bidro til både framheving og synliggjøring av kvinner i den norske spillbransjen, og fungerte også som signaleffekt til kvinner som vurderer en karriere i spill, mener hun.

– Det var et dyrt og langvarig tiltak for NFI, men et som fremdeles gir avkastning når man ser på tildelinger til utvikling og nye prosjekter som kommer ut. Mindre og kortere tiltak kan også fungere, og NFIs nærhet til bransjen er definitivt et pluss.



Ellen Lyse Einarsen
Radiant Swans
Daglig leder og spillregissør
Foto: Marte Vike Arnesen

Et klart høydepunkt for meg var samholdet med de andre deltakerne, som vi også har bevart i etterkant.

ERFARINGER

Aleksandra Janaczyk

Aleksandra Janaczyk er utdannet innen sosiologi og språk, og har vært prosjektleder og produsent i Agens AS siden 2018.

Janaczyk er også medgründer og styremedlem i Women in Games Norway, samt nestleder i Noneda. Hun søkte seg inn i Up 3-programmet med et ønske om å lære mer om produksjons- og forretningsaspektene av spillutvikling for å tilegne seg erfaring og påta seg større ansvar i jobben.

– Siden programstart har rollen min utviklet seg betydelig. Jeg har for eksempel et mer utvidet fokus på forretningsutvikling. Jeg forventet en solid mengde faglig påfyll, men omfanget overgikk alle mine forventninger, forteller hun.

– Vi har hatt et tydelig fokus på konkret faglig fordypning innenfor våre respektive ansvarsområder, i tillegg til å dedikere tid til utvikling av personlige lederegenskaper. Denne helhetlige tilnærmingen har vært av uvurderlig betydning for min utvikling både som leder, produsent og individ. Jeg er overbevist om at ringvirkningene av dette vil være merkbare i lang tid fremover.

I likhet med de andre deltagerne på Up 3-programmet trekker Janaczyk fram samlingene gruppen hadde med hverandre som et høydepunkt.

– Vi holder nesten daglig kontakt med hverandre og fortsetter å hjelpe, feire og støtte hverandre – dette er utvilsomt den største gevinsten. I tillegg føler jeg at jeg har utviklet økt mot og et skarpere blikk for nye muligheter. Programmene som Up 3 er eksempler på effektive tiltak for å skape mangfold i bransjen. Det er behov for flere lignende initiativer, og det er helt nødvendig at NFI og andre offentlige aktører aktivt bidrar, mener Janaczyk.



Aleksandra Janaczyk
Agens AS
Produsent og prosjektleder

Programmene som Up 3 er eksempler på effektive tiltak for å skape mangfold i bransjen.

ERFARINGER

Lise Hagen Lie

Lise Hagen Lie begynte sin spillkarriere hos Studio Gauntlet i Trondheim, og er nå game director hos Megapop AS.

Lise Hagen Lie sitter også i styret til Women in Games Norway. Hun gikk inn i Up 3-programmet med et ønske om videreutvikling og erfaringsbygging. Hun trekker fram programmets mentorer og workshops som et lærerikt og spennende høydepunkt.

– Ambisjonen min var å bruke programmet til å bli en så god game director jeg kunne bli. På den tiden satt det langt inne å si at jeg var nettopp game director, fordi jeg ikke følte jeg hadde den nødvendige erfaringen, forteller hun.

– Vi fikk lære av noen utrolig spennende mennesker i forskjellige deler av spillutvikling og karriere. Spesielt var mentor-delen av programmet viktig for meg, da jeg kunne sparre med andre i lignende roller som meg, men med mye mer erfaring, og også få tilbakemelding på hva jeg antok og planla.

Etter avslutningen av Up 3-programmet har utviklingen av *Life Below* beveget seg framover «med stormskritt». Hagen Lie mener den gode prosessen er takket være Up 3 og erfaringene derfra.

– Programmer som Up 3 spiller en viktig rolle i å utvikle de som er i bransjen, men viser også for verden at vi er verdt å satse på. Deltakerne som har vært med i Up 3 har fått til utrolige ting siden vi ble ferdige i programmet, og det er synlig for verden rundt. Flere programmer som dette, gjerne spesialisert for forskjellige fagfelt, tror jeg hadde gitt et positivt løft.



Lise Hagen Lie
Megapop AS
Game director

Deltakerne som har vært med i Up 3 har fått til utrolige ting siden vi ble ferdige i programmet, og det er synlig for verden rundt.

Forsidebilde Snusmumrikken: Melodien i Mummidalen,
Hyper Games © Moomin Characters

Design Norsk filminstitutt

Ombrekk Maren Jessica Tanke

Kontakt Norsk filminstitutt

magnus.tellefsen@nfi.no

kaja.hench.dyrleie@nfi.no

Kontakt Virke Produsentforeningen

ase.kringstad@virke.no



Norsk
filminstitutt

VIRKE