

Handelshögskolan i Stockholm

Examensuppsats 20 p

1210 Uppsats inom Företagande och Ledning

”Som man ropar får man svar”

En studie om kvinnligt ledarskap inom filmproduktion

Abstract:

The movie industry in Sweden is seen as a tight holding cluster where the different entities are being highly dependent on each other. There are also many different barriers to get a movie fully financed, and with the people in charged using arguments such as “quality”, which is not objective but in fact subjective. The aim of this essay is to investigate how the leadership of five female film producers is being constituted in the film industry, an industry which is both close to the pool art and the pool commerce at the same time at it is male dominant. We have found that female film producers tend to use the strategy to adapt to the surroundings ‘shouts’ and ‘demands’, at the same time as they adapt to their environment by becoming/not becoming entrepreneurs.

Handledare: Emma Stenström

Författare: Moa Gammel 20289 och Kristina Persson 20936

Framläggning: kl 08.15-10.00 den 25 februari 2010 i sal B 621

Opponent: Nathalie Kjellson 20825 och Lena Steinholt 20180

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Författarnas tack	4
Inledning.....	4
Bakgrund - Filmbranschens uppbyggnad	5
Befattningarna på en filminspelning	5
Blandekonomi är finansieringssystemet för film	6
Branschstruktur	7
Problemområde och syfte	8
Frågeställning	8
Metod	8
Forskningsmetod	8
Ansats	9
Val av studieobjekt	10
Val av frågeställning	10
Val av intervjupersoner	10
Studiens genomförande	11
Validitet	12
Källkritik/Problematisering.....	12
Teori	13
Ledarskap inom filmbranschen	13
Entreprenörskap.....	15
Kvinnligt ledarskap inom organisationsforskning	16
Könsordningen i den svenska filmbranschen.....	18
Kulturproduktion	20
Fält.....	21
Kulturellt kapital	22
Hantering av begreppet kvalitet.....	22
Empiri	23
Minicase – möt fem producenter.....	23
Producent 1	24
Producent 2	26
Producent 3	30

Producent 4	32
Producent 5	34
Möt representanter från filmbranschen och semianalys	36
Nätverk	37
Synlighet	38
Kvalitet/urval	39
Möjlighetsstruktur.....	40
Förskjutningsproblematik.....	41
Kvotering	43
Sammanfattande analys.....	45
Ledarskap inom filmbranschen	45
Entreprenörskap.....	48
Producenten som entreprenör	48
Kvinnligt ledarskap inom organisationsforskning	49
Möjlighetsstruktur.....	49
Antalets betydelse.....	50
Könsordningen i den svenska filmbranschen.....	53
Könsblindhet.....	54
Kvalitetsbegreppet som hinder inom möjlighetsstrukturen	54
Diskussion.....	56
Svar på frågeställningen	57
Slutord	58
Källförteckning.....	59
Tryckta källor	59
Rapporter och andra dokument.....	60
Tidningsartiklar	60
Internetkällor.....	61
Intervjuer	61
Muntliga källor	62
Bilaga 1	63

Författarnas tack

Tack till vår fantastiska handledare Emma Stenström för tid och inspiration!

Tack till alla som har ställt upp på intervju och på andra sätt bidragit till denna uppsats!

Inledning

Biograf Drakens stora salong var fullsatt när Leif Pagrotsky talade på invigningen till Göteborgs filmfestival en kväll i januari år 2005. Vem kunde ana att han då skulle informera svensk filmbransch om en jämställdhetssensation? Det nya filmavtalet skulle innehålla könskvotering. När Svenska Filminstitutet i framtiden skulle fördela statliga pengar skulle det gälla att minst 40 procent kvinnor borde tilldelas stöd gällande kategorierna regi, manus och producent som också räknas till de tyngsta.

Detta jämställdhetskrav grundade sig på tre faktorer. Aktiva filmarbetare med längtan efter jämställdhet, ett tydligt stöd för feministiska frågor hos politikerna och filmkonsulent Marianne Ahrne. Ahrne hade under sina första år som konsulent gett alla stödpengar till manliga upphovsmän. Eller snarare, alla miljoner förutom en. Det var uppenbart att systemet med helt självständiga filmkonsulenter hade blivit ohållbart, någonting behövde göras. I januari 2006 skrev filmbranschen under filmavtalet med jämställdhetsmålen.

Låt oss snabbspola fyra år framåt och vi finner att formuleringarna på pappret inte lyckas påverka praktiken. Organisationen Women in Film and Television, Wift, skriver i Aftonbladet, oktober 2009 att Svenska Filminstitutet misslyckats:

Hösten 2009 är 80 procent av långfilmerna regisserade av män. På producentsidan är sidan 70 procent och 77 procent av manuskripten är skrivna av män. Dessa siffror gäller även för hösten 2008 och våren 2009.

Av de 14 filmer som fått stöd av Svenska Filminstitutet och som går upp på bio våren 2010 kommer inte någon vara regisserade av en kvinna. På producent och manussidan är det inte heller jämställt, även om statistiken till viss del förbättrats.

Författarna till denna uppsats anser att film är ett medium där man tydligt kan spegla olika former av mänskliga villkor. Ihop med att denna konstform till stor del bedrivs med

stöd av statliga pengar tycker vi att denna borde vara demokratisk, på så sätt att det som skildras inte bara utgår ifrån en typisk, ständig varande norm.

Eftersom filmskapande dessutom är en process som är så speciell i sin karaktär, det vill säga filmskapande innebär en komplex samverkan mellan konst och kommers, finner vi det intressant att undersöka hur de kvinnliga filmproducenternas ledarskapsutformning manifesteras inom filmproduktionens specifika kontext.

Bakgrund - Filmbranschens uppbyggnad

Innan vårt syfte och frågeställning presenteras har vi valt att introducera filmbranschen närmare. Vi ser det som nödvändigt att läsaren har insikt i branschens uppbyggnad för att förstå det speciella fält som filmbranschen utgör. Vi kommer bland annat gå igenom de olika befattningarna som finns på en filminspelning och hur bidragsgivning och finansiering vanligtvis går till.

Befattningarna på en filminspelning

Under produktion av film kan man säga att det finns två stycken samverkande chefer, regissören och producenten. Regissören är chef för det konstnärliga uttrycket genom skådespelarna och har fotografen som en slags högra hand, där fotografen är underchef för fotot och det tekniska teamet. Den andra chefen är producenten som man kan säga har ett övergripande helikopteransvar. Producenten har dels ett ekonomiansvar vad gäller ansökan av bidrag, finansiering, budget, utbetalning av löner och så vidare och är samtidigt en konstnärlig chef som bland annat är den som väljer vilket manusprojekt som sedermera ska utvecklas till en långfilm. Denna bestämmer upplägget av teamet och i många fall regissören och skådespelarna. Idag kan man se producenten som en slags entreprenör som från början sitter inne med en vision och som förverkligar denna genom sina medarbetare. Att verka inom den kvalitativa sfären och samtidigt den kommersiella sfären ger också en prägning av producentskapets specifika yrkeskaraktär.

Hur producentens roll i filmprojekt kan te sig beror på vad dennes huvudsakliga uppgift är. Det finns två sorters producenter, de som är helt affärsinriktade och som ofta kan

använda sig av externt kapital så som riskkapital, (dock ingen producentroll som är så vanlig i Sverige eftersom att vi inte har filmindustri i samma bemärkelse som i exempelvis USA, det görs ofta inga "affärer" med svensk film utan här arbetar man mycket med bidragsfinansiering). Sedan finns det producenter som förutom att skaffa pengar och försöka hålla ordning på projektet under förberedelserna och inspelningarna, har en ledande roll både bakom ursprungsidén samt den konstnärliga processen. (Soila-Wadman 2003)

Det behövs också att en distributör distribuerar filmen, det vill säga marknadsför, tar upp filmen på bio och distribuerar den till dvd-hyllorna. Förarbetet med finansiering och utveckling av manus tar oftast mellan 2-5 år, och om finansieringen tills slut finns börjar arbetet med att sätta samman ett filmteam och rollbesätta filmen. Film är alltid ett mycket osäkert projekt, och det finns inte en gyllene mall att följa för att veta om en film kommer att spela tillbaka sina pengar eller inte. Det finns även olika definitioner på "en framgångsrik film". Beroende på om man rör sig inom den ekonomiska eller kulturella polen består dessa också av olika slutmål, att filmen blir en publikframgång med många sålda biljetter eller att den får höga betyg av recensenter och pris på festivaler. Novellfilmer och dokumentärer kostar inte lika mycket att spela in, så därför börjar man vanligtvis spela in många sådana filmer innan man tar steget till den mycket dyrare och osäkra långfilmen¹.

Blandekonomi är finansieringssystemet för film

En långfilm på två timmar kostar runt 20 miljoner att spela in. Finansieringssystemet till film i Sverige regleras genom ett *Filmavtal* som första gången slöts 1962. Filmavtalet är ett frivilligt avtal mellan de olika parterna, till exempel svenska staten, SVT och Svenska Filmdistributörers Förening. Filmavtalet har dock anklagats för att vara gammalmodigt eftersom det dels utgår från antalet biobesökare och eftersom bio idag inte är det största visningsfönstret för film. Det har även kritiserats att bredbandbolagen och distributörerna inte är med och finansierar film i samma utsträckning som de andra parterna.

¹ Även dokumentärfilm tillhör kategorin långfilm men när vi i denna uppsats talar om långfilm menar vi spelfilm som generellt sett är mycket dyrare att spela in.

Svenska Filminstitutet (hädanefter SFI) är stiftelsen som fördelar pengarna Filmavtalet reglerar. SFI kan ge stöd upp till 30 procent (i vissa fall 40 procent) av den totala finansieringen, vilket gör att projekten även måste finansieras med andra finansiärer. Nordisk film och TV-fond är tillsammans med de regionala filmcentrena en annan bidragsgivare. De regionala filmcentrena är 19 stycken och finansieras genom kommunen och till viss mån EU-bidrag. SVT och är en annan typ av finansiär. SF och Modern Times Group räknas som toppfinansiärer. Det är sällsynt med riskkapitalister eftersom filmer sällan spelar tillbaka pengarna.

Branschstruktur

Filmbranschen i Sverige är en liten bransch som kan liknas vid ett nätverk av större och mindre produktionsbolag. I denna lösa struktur är producenten samordnaren som fungerar som nyckelperson mellan de som jobbar med själva inspelningen av filmen och de som jobbar med finansiering och distribution av film. (Elf Karlen 2005)

En utredning som gjorts på av den brittiska konsultbyrån SPI beskriver det som att det fanns en ofrivillig kartell mellan beslutsfattarna SFI, Svensk och Nordisk film och TV fond, SVT och regionala filmcentra. Detta ansåg man förminska producenternas förhandlingsmöjligheter. Vidare beskrevs det som att producenter inte hade möjlighet att vara de kreativa entreprenörer de skulle kunna vara, utan istället hamnar i en mer statisk position. Detta på grund av att producenterna hamnar i en beroendeställning till bidragsgivarna på grund av hur finansieringsstrukturen och affärsmodellen för svensk film ser ut. (Olsberg 2008)

Den svenska filmbranschen är alltså uppbyggd av nätverk där alla inbördes intressenter är tätt sammankopplade och beroende av varandra. Bland de vi intervjuat märks en rädsla för vad andra ska tycka om det de säger. Ett slags ofrivilligt beroende präglar alltså branschen och leder till att obekväma sanningar till viss del tystas ner.

Problemområde och syfte

Hur formar det branschspecifika klusterberoendet, och de snåriga och tidskrävande processer som bidragssökandet innebär, ledarstilen inom filmproduktion? Präglas ledarstilen specifikt av att det är en kvinnlig ledare?

Studiens syfte är att titta närmare på fem kvinnliga filmproducenters ledarskap. Vi vill undersöka hur ledarskapet konstrueras i en mansdominerad bransch som simultant rör sig mellan polerna konst och kommers.

Frågeställning

Hur konstrueras kvinnliga producenters ledarskap utifrån filmproduktionens specifika karaktär? Och har de utifrån denna använt sig av specifika strategier?

Metod

Då vi har gått tillväga med uppsatsen med en utveckling och metod på flera olika plan väljer vi här nedan att strukturera upp dessa så att läsaren får en mer genomgripande uppfattning om de val och steg som vidtagits.

Forskningsmetod

De två metoder som använts inom den vetenskapliga metoden är den kvantitativa metoden och den kvalitativa metoden. Dessa har båda som gemensamt mål att förstå omvärlden men använts på olika sätt beroende på problemformulering. Den *kvantitativa* metoden använder ofta statistiska metoder vilken genom denna kan ge en utformning av en mer strukturell och formaliserad analys. Den *kvalitativa* metoden innebär i motsats att man studerar vilken relation som forskaren har gentemot det som

studeras. Denna metod går därför mer på djupet av den förståelse av processer varav direktobservationer och intervjuer är vanliga tillvägagångssätt för uppnå detta. Kunskapssyftet är främst att förstå och inte förklara. (Andersen 1998)

Då syftet med vår uppsats är att öka förståelsen för hur de kvinnliga filmproducenterna i vår studie förhåller sig till och använder sig av för strategier i en mansdominerad kontext som filmbranschen består av har vi valt att använda oss av den kvalitativa metoden. Valet faller sig naturligt då vi i mångt och mycket bygger vår empiri kring djupanalyser dels med kvinnliga producenter men även med intervjuer av den svenska filmens makthavare för att få en lättare förståelse för den kontext inom vilka våra intervjuobjekt verkar.

Ansats

Med ansats menas att man vill ha en djupare förståelse för relationer och samband inom samhällen och kultur (Holme och Solvang 1997) och att man uppnår detta med en systematisk ansats. Skillnaden mellan dessa två huvudalternativ handlar i grunden om relationen mellan teori och empiri. Den första är den *deduktiva* ansatsen som har sin ursprungspunkt i teori. Utifrån den förklarar man olika orsakssammanband i verkligheten, även kallad bevisföringens väg. Den andra är den *induktiva* ansatsen, som även går under namnet "upptäckstens väg". Denna modell utgår ifrån en mängd enskilda fall och hävdar ett generellt giltigt samband från empiriska material. Som en kombination av dessa två huvudalternativ finns även en tredje, den *abduktiva* ansatsen. Denna kombinerar teorin med empiriskt material men innehåller utöver dessa, element av förståelse och reflektion. Man försöker därmed utifrån befintlig teori hitta förklaringsmodeller för det man undersöker.

Vi har valt att använda oss av den abduktiva ansatsen i vår studie då vi kunnat använda oss av både empiriskt material och teori inom ämnesområdet. Då denna förklarar ett enskilt fall med övergripande mönster tyckte vi att denna lämpade sig bäst utifrån det arbetssätt vi haft kring vår uppsatsuppbbyggnad.

Val av studieobjekt

Då den svenska filmbranschen inte följer den typiska uppbyggnad som generella hierarkiska organisationer besitter, utan mer liknar ett ofrivilligt kluster med komplexa tätt sammanliggande nätverk, tyckte vi att filmbranschen skulle vara intressant att studera på nära håll. Mycket av den forskning som tidigare utgjort grunden av organisationsteori bygger på generella hierarkiska organisationer. Då vi även tycker att genusfrågan är ett ständigt aktuellt och intressant ämne valde vi att studera denna närmare genom att fokusera studien på kvinnliga filmproducenter där dessa på så sätt får utgöra någon form av typsnitt för hur omgivningen filmbranschen, ser på frågan rörande genus. Att filmproduktion som till stor del finansieras med statliga medel har en ojämställd fördelning av de filmer som görs, tycker vi dessutom är odemokratiskt.

Val av frågeställning

Vi har valt frågeställningen:

Hur konstrueras kvinnliga producenters ledarskap utifrån filmproduktionens specifika karaktär? Och har de utifrån denna använt sig av specifika strategier?

Med frågeställningens första del vill vi förstå hur de branschspecifika villkor som omgärdar spelfilmen präglar producentrollens arbetsvillkor och hur dessa formar de kvinnliga producenternas ledarstil. Vi har valt att studera den forskning som tidigare gjorts på ämnet, jämställdhet inom filmbranschen samt mer specifikt kvinnligt ledarskap för att på så sätt nå fram till vår första frågeställning. Med frågeställningens andra del vill vi se om vi kan se likheter och urskönja strategier som de kvinnliga filmproducenterna använt sig av i sitt ledarskap.

Val av intervjupersoner

Vi ville bredda vår förståelse för hur en kvinnlig producent idag jobbar, både utifrån den kulturella samt ekonomiska polen, och valde då att intervjua producenter på båda sidor om dessa fält. Påverkade aktiva val av dessa fält de olika strategierna vi tittat närmare

på i fråga om kvinnligt ledarskap? De producenter vi intervjuade jobbar alla med olika mål för sin verksamhet och vi tyckte därför att vi genom deras olika syn fick en djupare förståelse för filmbranschens utformning som helhet. Eftersom filmproducenterna är så beroende av kontexten de verkar i, såg vi det som angeläget att även intervju personer i producenternas omgivning. Detta tror vi kommer ge läsaren en mer enhetlig bild av komplexiteten i producenternas ledarskapsförhållanden. Vi har därför träffat och intervjuat särskilt utvalda på de olika posterna av branschens mest inflytanderika positioner såsom en kritiker, en filmkonsulent, en distributör, en bidragsgivare från ett regionalt filmcentra, en exekutiv producent på SVT, en medarbetare på Producentföreningen och en medarbetare för nätverket Wift, Women in Film and Television. För att få en helhetlig bild har vi även intervjuat en regissör och en forskare inom kulturproduktionsfältet. Information som vi erhållit av de två sista ingår i studien implicit och finns således inte med explicit.

Studiens genomförande

Intervjuerna genomfördes under sommaren och hösten 2009. De varade mellan en och två timmar och genomfördes dels på de berördas kontor men också på diverse caféer i Stockholm. De intervjuade upplystes om upplägget för intervjun samt garanterades vid önskemål, anonymitet. Detta på grund av att filmbranschen omgärdas av klusterliknande sammanslutningar där alla känner alla, och då dessa står i beroendeförhållanden till varandra. Att kunna prata anonymt gjorde att objekten kunde tala fritt och då även inte censurera sina åsikter, allt för att få en så rättvisande bild av branschen och de olika arbetsvillkoren som möjligt.

Själva intervjuerna var semistrukturerade till sin form. Denna struktur innebär att vi gick dit med ett antal färdiga frågor utifrån en viss mall, men att objekten sedan kunde lägga till egna frågor eller göra avvikningar på ämnet så som denna bäst tyckte följde upplägget utifrån sin branschspecifika kunskap och position. Dessa följdfrågor utgjorde en viktig del av intervjuerna. Vi anpassade även frågorna efter vilken position som intervjuobjektet hade i förhållande till branschen. För att få en mer enhetlig uppfattning, till exempel genom att analysera kroppsspråk och miljöer, var vi noga med att båda två skulle vara närvarande vid intervjutillfällena. Samtliga intervjuer har skrivits ned, vissa i sin helhet och vissa i utvalda delar. Först presenterar vi producenterna som vi har lagt

huvudsakligt fokus på. Sen får läsaren chansen att få en uppfattning om omgivningen där dessa verkar genom att läsa intervjuer med några av branschens största makthavare.

Validitet

Begreppet validitet innehåller även två andra begrepp, relevans och giltighet. Validitet används inom studier för att säkra dessas kvalitet. Relevans används för att säga något om hur relevant det empiriska begreppsuralet är för problemställningen. Giltighet refererar till den generella överensstämmelsen mellan de teoretiska och empiriska begreppsplan som används. (Andersen 1998). För att uppnå detta har vi använt oss av ett flertal källor både i fråga om teorival och empiri. Då en av oss har en mångårig erfarenhet av branschen och en av oss inte har det, har vi använt oss av ett insider/outsiderperspektiv i studien där vi försökt att vara medvetna om dess subjektiva fallgropar vid insamlandet av empirin i de olika intervjusituationerna. Att en av oss tidigare jobbat med några av intervjuobjekten har sannolikt också inverkat på intervjusituationen för alla berörda. Intern validitet har att göra med hur väl studien relaterar till verkligheten. Vi inser att våra slutsatser är dragna efter att bara sett och analyserat en begränsad del av en hel bransch. Forskning som tidigare gjorts på ämnet tyder dock på att vi i våra antaganden gjort en någorlunda korrekt bedömning.

En svaghet vad det gäller extern validitet är att få tidigare studier gjorts på kvinnliga filmproducenter. I samband med detta riskerar vi att visa en allför entydig bild. Vi ansåg dock denna avgränsning nödvändig med tanke på branschens omfattning. Vi anser våra val som lämpliga då vi fått intervjua representanter ifrån hela branschen, som på olika sätt inverkar på de kvinnliga producenternas yrkesroll och arbetsuppgifter. Vi har dock gjort många noggranna och tidskrävande intervjuer för att underbygga vår empiri i grundligaste mån och försökt att använda oss djupgående av de teorier som finns för att på så sätt komma fram till så validitetsomfattande slutsatser som möjligt.

Källkritik/Problematisering

Som vi tidigare nämnt kan det förekomma problem är den som intervjuar känner sitt intervjuobjekt. Vi har försökt underminera risken för detta genom att även ha ett

outsiderperspektiv. Man kan ju också se det som en fördel att det redan finns en etablerad kontakt till branschen och de man ska intervjuas. Det faktum att vi har ett insiderperspektiv har gett oss tillträde till branschen på ett helt annat sätt än om vi inte hade haft några ursprungliga kontakter och att information som annars eventuellt inte kommit fram, bidragit till en tankeväckande uppsats med en extra fördjupande insikt utifrån förutsättningen som insiderperspektivet medfört.

I all vetenskaplig forskning är intersubjektivitet en av grundpelarna för den vetenskapliga ansatsen. Intersubjektivitet innebär att alla val man träffar på vägen skall vara så pass väl angivna och redovisade att en annan forskare ska ha chans att göra om samma process och på så vis komma fram till samma resultat. Eftersom våra källor är helt anonyma påverkar detta intersubjektiviteten, det blir inte möjligt för en utomstående att göra samma studie. Däremot kan man som läsare jämföra med andra studier för att få en tydligare bild av branschstrukturen. Anledningen till att vissa av intervjuerna är anonyma är på grund av vårt ämnes känsliga karaktär. Som tidigare nämnts är filmbranschen dels nätverksbaserad och dels väldigt liten. I denna bransch känner alla till alla och dessa är i hög grad beroende av både sitt nätverk och vad gäller stöd, finansiering och recensioner. Vid upprepade tillfällen under intervjuerna kom det fram att intervjupersonerna upplevde det som svårt att kritisera branschen just på grund av detta. Men då vi ändå har med citat ifrån intervjuobjekten hoppas vi att deras åsikter tydligt framgår trots att deras identitet hålls anonym.

Teori

Ledarskap inom filmbranschen

Enligt Soila-Wadman bör en producent vara lyhörd och i förväg kunna försöka ta tag i det som kan bli problem. På förstadiet är det viktigt med samarbetet mellan manusförfattare och regissör. Om filmprojektet är välorganiserat från början så kan producenten ägna sig åt andra bitar, som att se till att alla mår bra och att allt som

händer under själva inspelningen av filmen fortlöper som det ska. Regissörens och producentens förhållande kan enligt Soila-Wadman ses som,

[e]n slag omöjlig tvåsamhet som är en nödvändighet för processens framskridande.

(Soila-Wadman 2003, s. 97)

Inom konstens och kulturens fält har *projektet* länge varit den arbetsform som praktiserats. Vare sig det gäller evenemang, utställningar, konserter och föreställningar av frilansande konstnärer/artister/grupper, eller de stora kulturinstitutionerna så har huvuddelen av dessa verksamheter karaktären av "konstnärliga projekt". Projekten startas upp och drivs i samspel mellan regissör och producent. Regissören känner vi som den konstnärliga ledaren, "kreatören", den som iscensätter en idé eller en vision. Producentens funktion och arbetsuppgifter varierar något mellan de olika konstformerna, men några gemensamma drag tycks framträda. Producenten som spindeln i nätet, administratör, organisatör och ekonom. Ur samspelet uppstår såväl projektets dynamik som dess strukturella ram, en struktur som samtidigt rymmer en konstnärlig vision och en ekonomisk restriktion och därmed det omvända, en konstnärlig restriktion och en ekonomisk vision.

Inom företagsekonomiskt område har det forskats relativt lite om filmproduktion. När det gäller den filmvetenskapliga forskningen har forskningsfokus på senare tid legat på själva filmerna och det centrala har varit hur mening skapas i och av de rörliga bilderna samt filmens roll i samhället som ideologisk maktfaktor.

Det finns flera olika föreställningar om ledarskap. Inom vilken av dessa passar producentrollen bäst in? Producenten har i ledarrollen den legitima auktoriteten att sätta agendan och sätta ord på besluten i handlingsalternativen. Denne ska entusiasmera och begripa. Det gäller för producenten att navigera mellan de ekonomiska kraven, den praktiska organiseringen av projektet och samtidigt ta hänsyn till konstnärliga ambitioner som är viktiga, inte minst för regissörens integritet. I uppstartningsfasen behövs det en entreprenör, någon som har vilja och lust att starta något nytt och bryta existerande gränser för att det konstnärliga projektet ska komma igång. Detta är ofta producenten men ibland kopplas dock en regissör tidigt in i projektet för att kunna delta i bearbetningen av manus.

Genom att studera vad som pågår mellan individer och grupper av individer i en konstproducerande organisationen söker Köping (2003) svar på hur konstnärligt

skapande i en orkester tar sig i uttryck. Köping har ett individperspektiv samtidigt som hon studerar relationerna individerna och deras omgivning emellan. Köping har påstått att från ett relationellt perspektiv är individen är ointressant, det är istället i relationerna som individen uppstår.

Ett relationellt perspektiv är en ontologisk kategori som innebär att man ser individen som en relaterande varelse som uppstår i mötet med andra och ständigt blir till genom att aktivt relatera till andra individer samt sin sociala och fysiska omgivning.

(Köping 2003 s.364)

Ur ett relationellt perspektiv finner Köping att dirigenten och musikerna tillämpar en förhandlings- och integreringsprocess snarare än den kanske mer utbredda uppfattningen om att dirigenten leder och musikerna blir ledda. Dirigenten uppfattades vara en del av det skapande kollektivet snarare än en ledare, även om det spelade stor roll för hur skapandeprocessen fungerade hur dirigenten agerade. Både musikerna och dirigenten förhandlade om hur verket skulle tolkas. Vidare beskriver Köping att när samspelet fungerade som bäst kunde det beskrivas som en integration snarare än en kompromiss eller ett styre.

Entreprenörskap

Entreprenörskapsteorin är mycket individinriktad och denna upprätthåller i mångt och mycket bilden av entreprenören som en man. Entreprenörskapsforskningen negligerar alltså kön i stor utsträckning. Bilden av entreprenören, företagaren, är viktig. Myter tycks vara lika svåra att förändra som ekonomiska och sociala strukturer. Entreprenören tecknas i media som någon som älskar äventyr, arbetar hårt och i motvind och som är mycket handelskraftig, egenskaper som står i kontrast till det som traditionellt sett anses vara "kvinnligt". (Holmqvist & Sundin 2002)

Motivet för att starta företag är ofta lika hos kvinnor och män, däremot så skiljer sig ofta företagsmålen åt. Kvinnliga entreprenörer tenderar att se sina företag som en del av ett brett spektra av relationer såsom familj, "community" och vänner (Geoffee & Scase 1985). En annan studie (Sexton 1989) visade i sin studie att kvinnor i större utsträckning än män medvetet inte strävar efter tillväxt utan snarare har andra företagsmål.

Vidare har det konstaterats (Carter & Cannon 1992) att det finns en tendens bland kvinnliga entreprenörer att driva sina företag på ett sätt som passar den närmaste familjen, så att tiden företaget tar inte är i konflikt med det övriga familjelivet.

Carter & Cannon upptäckte att kvinnor som de kallar "returners" har en uttalad önskan att entreprenörskapet måste ha en lösning som gör att livet kan gå ihop med hänsyn till familjeliv. Returners är kvinnor som kommer tillbaka till yrkeslivet efter mammaledigheten och då startar företag. Under en period bygger alltså "återvändarna" sina företag för att underlätta för familjelivet men ofta har återvändarna en uttalad vilja att låta sina företag växa. Studien visar att det faktum att "återvändarna" till en början drev företag på deltid och med familjens intresse för ögonen inte hade långsiktiga komplikationer för tillväxten eller lönsamheten för deras företag. För dessa kvinnor erbjöd entreprenörskap såväl kortsiktigt oberoende under föräldrar tiden samt en långsiktig karriärstrategi. (Carter & Cannon 1992)

Kvinnligt ledarskap inom organisationsforskning

Moss Kanter (1977) levererade kritik mot individorienterade förklaringsmodeller inom organisationer i sin bok, *Men and Women in the Corporation*, och presenterade en alternativ strukturell modell till ojämställdhet. I denna lyfte hon fram tre strukturella variabler, varav en av dessa är möjlighetsstruktur och antalets betydelse. Låt oss börja med att förklara möjlighetsstrukturen, nämligen att personer med små möjligheter tenderar att begränsa sina ambitioner och i allmänhet ha låga förväntningar om befordring och förflyttning och som en följd av det önska att inte få mer ansvar och inflytande. Ofta undervärderar dessa sin kompetens och har sämre självförtroende. Missnöje kanaliseras i arbetet genom sämre prestationer, inte genom kritik och protest. Personer med stora möjligheter tenderar å andra sidan att ha höga ambitioner, stort självförtroende och att värdera, ibland övervärdera sin kompetens. Antalets betydelse i sin tur innebär att beroende på om man tillhör minoriteten eller majoriteten så får det konsekvenser för ens prestationer.

Enligt Wahls m fl "Det ordnar sig", hädanefter Wahl, föreligger det en motsägelse i att vara ledare och kvinna eftersom våra föreställningar om ledarskap är så präglade av våra föreställningar om manlighet. Wahl menar att konstruktionen av ledarskap på ett

grundläggande sätt innehåller benämningar av kön. Jämförelsen inom traditionen präglas av mäns överordning vilket innebär att män har tolkningsföreträde i hur ledarskap definieras. Kvinnliga chefer jämförs inte bara med manliga chefer utan även med hur normen för hur en chef ska vara. Det är därför omöjligt att tala om ett särskilt kvinnligt ledarskap eftersom att ledarskap, så som vi känner det idag, präglas av den patriarkala könsordning den är skapad i. (Wahl m fl, 2001)

Enligt Wahl ligger osäkerheten hos chefer dels i svårigheten att förutsäga händelser i förväg, dels i att utvärderingar präglas av mänskligt omdöme. I brist på tydliga objektiva mått har därför sociala kriterier, såsom att ha rätt bakgrund blivit ett sätt att reducera osäkerheten. Dessa föreställningar leder till att chefskapets utformande blir till en självuppfyllande profetia, där föreställningen om hur en chef bör vara reproducerar sig själv och blir till en sanning. Det innebär att män fortsätter att välja män. (Wahl m fl 2001)

Vidare hävdar Wahl att kvinnor på en högt uppsatt position i minoritet, leder till en avvikarposition. Denna ger upphov till tre skilda strukturella effekter, synlighet, assimilering och kontrast. Dessa medför att avvikaren tvingas att uppträda på ett specifikt sätt.

Den första effekten, "Synlighet", innebär att de i minoritet, exempelvis kvinnor i chefspositioner, blir mer synliga och får mer uppmärksamhet. Detta upplevs dock inte enbart som positivt, utan av många som pressande och begränsande för handlingsförmågan. Synligheten innebär alltså att kvinnor uppmärksammas och syns mer och det är könstillhörigheten hos avvikaren som blir synlig, inte kompetensen. Eftersom att kvinnan är extra synlig är hennes benägenhet att ta risker lägre än hennes manliga kollegor då dessa inte har strålkastarljuset på sig på samma sätt. Synlighetseffekten innebär att en press på kvinnan att prestera bättre än sina manliga kollegor för att få sin kompetens erkänd. Samtidigt kan hon inte prestera alltför väl eftersom att detta skulle särskilja henne alltför mycket från gruppen och få männen att framstå i dålig dager. Detta innebär alltså att kvinnan måste balansera mellan att prestera bättre än männen och inte prestera för bra eftersom att det skulle skada hennes acceptans i gruppen.

Den andra effekten, "assimilering", innebär att det i och med att de i minoriteten är så få, kommer att vara lättare att assimilera och sammanfoga intryck till generaliseringar om alla i minoriteten, eftersom som att de utgör så många fler och varierande exempel.

Det innebär att minoriteten kvinnor ofta blir bedömda utifrån stereotyper och generaliseringar om kvinnor. Assimilering innebär att avvikare aldrig får vara individer. Detta beror på att det är lättare att generalisera utifrån avvikare än utifrån majoritetsgruppen. En kvinna i avvikarposition bedöms utifrån befintliga stereotyper och generaliseringar om kvinnor. Detta tvingar ofta in kvinnor i bestämda roller som upplevs som mycket begränsande. Stereotyper som Kanter studerat var modern, förförerskan, maskoten och järnjungfru. Det visar sig vara lättare att acceptera en tilldelad stereotyp än att bekämpa den, men det sker på bekostnad av att inte kunna tillämpa hela sin kompetens.

Den tredje effekten. "kontrasteffekten", innebär att närvaron av några i minoritet, kvinnor, gör att majoriteten, män, blir mer medvetna om vad de har gemensamt, på samma gång som det gemensamma hotas. Effekten blir att skillnaderna mellan majoriteten och minoriteten tenderar att överdrivas.

Könsordningen i den svenska filmbranschen

Tidigare studier och kartläggningar visar att den svenska filmbranschen präglas av en mansdominans på ledande positioner och en såkallad könsmärkning av olika yrken. Denna könsordning kännetecknar även större delen av kulturfältet och näringslivet. Toppositionerna i filmbranschen, det vill säga den beslutsfattande makten, tillhör också oftare män. Att man har svårt att se könsordningen på hemmaplan handlar ibland om att man tar den för given, att den är "normal" för oss. Könsordningen kommer till uttryck i valet av berättelser, det man inom långfilmen väljer att skildra. När det kommer till kvinnligt ledarskap som i fallet med våra producenter, tangerar föreställningen om chefen som man. "Kvinnlighet" och "ledarskap" är inte lika lättkombinerat som "manlighet" och "ledarskap". Arbetsvillkoren i filmbranschen som ofta bygger på hierarkier med hårt jobb och många arbetstimmar, och inspelningar på annan ort än hemmaorten, pekar mot att detta kan få olika konsekvenser för kvinnor och män, förmodligen beror det på hur livssituationen och ansvarsfördelningen för övrigt ser ut. Motsatsförhållandet mellan kvalitet och det kommersiella/publika är typiskt för kulturproduktionsfältet. Det är även vanligt att förhålla sig till en föreställning om kvalitet som något smalt, och att genusmedvetenhet är underordnat kvalitativt innehåll. (Lanz 2007)

Kallifatides slår i artikeln "Modern företagsledning och omoderna företagsledare" fast att ledarskapsidealet är ett manlighetsideal, hans konstaterar vidare att ledarskap är maskulint könsmärkt (Kallifatides 2002). Detta skapar med andra ord en motsägelse mellan att vara kvinna och ledare. Det konstateras (Holgersson 1999) att kvinnor som ledare alltid möter motsägelsefulla krav, så som att de inte kan göra karriär för att de har ansvar för familjen samtidigt som de borde ha barn eftersom de är kvinnor.

Det är oftare kvinnor som diskuterar branschens förhållningssätt till kvalitet utifrån ett maktperspektiv. Att just kvinnorna synliggör den manliga kodningen av begreppet och betydelsen av bedömarens position (klass, kön, etnicitet), kan tolkas utifrån det faktum att de tillhör den underordnade kategorin. Den överordnade har svårare att upptäcka överordningen. (Broady 1988)

Det är inte bara yrken som producent, regissör eller fotograf som idag utgör en manligt dominerad yrkesgrupp inom den kulturella sfär som utgörs av filmbranschen. Män är flest till antalet i branschen som helhet och där det finns kvinnor representerade handlar det ofta om kvinnoyrken som sminkös, skriptor eller kostymör och där jobbar få män. Precis som på den svenska arbetsmarknaden i övrigt så återfinns kvinnor och män inom olika kategorier samtidigt som de yrkena med hög status och lön sammanfaller med det manligt dominerande. (Elf Karlen 2005) Detta blir extra tydligt inom spelfilmssfären. Hösten 2009 är 80 procent av långfilmerna regisserade av män, på producentsidan är siffran 70 procent och 77 procent av manuskripten är skrivna av män, och detta är siffror som även gäller för hösten 2008 och våren 2009 (Film & TV 2009). Inom dokumentärfilm, barn och ungdomsfilm samt kort- och novellfilm återfinns en del av branschens yrkesverksamma kvinnor, men siffror visar på att dessa i regel ändå alltid får mindre pengar till sina projekt än sina kollegor som är män. Medan spelfilmen, som också är den bransch med högst status och genre med mest pengar i omlopp har en ännu tydligare manlig dominans. (Elf Karlen 2005)

Att det finns gott om kvinnliga aspiranter till att göra film är Rookieprojektet ett exempel på. Hösten 2009 anordnade Svenska Filminstitutet Rookieprojektet där fem bidrag skulle väljas ut att få bidrag till att bli en färdig film. Få kvinnliga sökande gjorde att de ansvariga öronmärkte det femte och sista projektet till endast kvinnliga sökande. 78 ansökningar kom in, vilket var mer än dubbelt så många ansökningar som hade kommit in på de fyra andra omgångarna. Andrea Östberg som var ansvarig för projektet uttalade

sig om händelsen med orden "som man ropar som får man svar" och "nu kan man inte längre säga att det inte finns kvinnor som vill göra film". (SVD 2009)

Filminstitutets VD, Cissi Elwin Frenkel, skrev i en debattartikel att andelen kvinnor som söker bidrag är mindre än andelen män, och det brukar ligga på runt 25 procent kvinnliga sökande. Elwin Frenkel poängterar att i förhållande till hur många ansökningar som kommer in av vardera kön så är det procentuellt sett fler kvinnor som får stöd. SFI tolkar det därför inte som strukturell diskriminering att det inte är 50 procent kvinnor bland de som beviljas stöd, utan menar att det snarare tyder på att kvinnors projekt som får pengar ifrån SFI generellt sett håller högre kvalitet. (Filmnyheterna 2009)

Filmhögskolan i Göteborg har tagit in jämt antal män och kvinnor på producent- och regilinjen sen det startade 1997. Dramatiska Institutet har tagit in i snitt 40 procent på producentsidan och 45 procent på regisidan sedan början av 2000-talet. (Hemsida Filmhögskolan 2009, Dramatiska institutet 2009)

Hermele (2007) har riktat tydlig kritik mot Svenska Filminstitutets fördelning av produktionsstöd och efterfrågade tydligare riktlinjer både för konsulenterna och för dem som fördelar stöden. Idag när det finns ett tydligt mål, 60/40 för konsulenterna har statistiken inte förbättrats utan senaste året snarare försämrats. I konsulenternas beviljade stöd där kvinnor dominerade, som kort och dokumentärfilm, så dominerade fortfarande männen bland beviljade stöd räknat i kronor. Inom dessa områden är det färre män fast mer pengar.

Kulturproduktion

Vad är kultur? Och hur bestäms värdet på kultur? Man kan säga att det är en pågående social process som konstruerar vad kultur är och hur det värderas. Bourdieu förklarar hur värde skapas i det kulturella fältet, och beskriver den sociala processen som konstruerar detta värde. Genom att studera hur personer som agerar på det kulturella fältet förhåller sig till varandra på ett strukturellt plan, kan man förstå hur värde inom det kulturella fältet skapas. I vårt fall blir alla de som agerar på filmfältet dess intressenter, det vill säga filminstitutioner, filmkritiker, de som arbetar med att göra film, de som tittar på film och filmutbildningarna med flera. Alla dessa intressenter förhåller sig olika till varandra på ett strukturellt plan och över tid. (Portnoff 2007)

Kulturellt kapital, som genomsyrar den kulturella logiken står för prestige. Den franske filosofen Bourdieu kallar kulturproduktionsfältet för "en omvänd ekonomisk värld". Hans studier visar på nämligen att internt inom kulturproduktionsfältet har den kulturella polen en positiv laddning och den ekonomiska polen en negativ laddning. Generellt kan man säga att "finkultur" rättfärdigas med hänvisning till den kulturella logiken och "populärkultur" berättigas med den ekonomiska logiken. Beroende på var en person i filmbranschen befinner sig rättfärdigas den således handlingar och åsikter med den ena eller andra logiken. (Bourdieu 1993)

När man pratar om skapandet av värde inom det kulturella fältet är det viktigt att lyfta blicken över upphovsmannen och se hur intressenterna emellan förhåller sig till verket konstnären har skapat. Det är där värdeskapande inom det kulturella fältet sker. Enligt Bourdieu bestäms värdet på kulturell produktion av hur konstintressenterna förhåller sig till verket konstnären har skapat. Det är alltså i denna förhållningsprocess som värde inom det kulturella fältet skapas. Hur får man då legitimitet i det kulturella fältet? Genom kunskap, genom att lägga ner tid och genom att umgås med rätt personer. (Broady 1988)

Bourdieu's teorier innehåller tre centrala begrepp; fält, habitus och kapital. Dessa begrepp är svåra att tolka separat då de i stort sett alltid samspelar. Vi kommer nedan att redogöra för dessa begrepp och hur de samspelar för att sedan knyta an till hur dessa samverkar i vår analysdel av filmfältet.

Fält

Med fält menar Bourdieu en grupp människor som förenas kring en gemensam tro på något (Bourdieu 1993). Varje fält baseras på historiska och objektiva förhållanden som är kopplade till vissa typer av maktformer (Portnoff 2007). Donald Broady (1998) menar att fält uppstår där människor strider om gemensamma symboliska och materiella tillgångar. (I vårt fall består detta fält av filmproduktion). Ett fält kan alltså liknas vid en slags dold arena där olika grupper gör upp om olika tillgångar. Exempelvis finns det ekonomiska och det kulturella fältet där man pratat om där man tävlar om ekonomiskt respektive kulturellt kapital.

Kulturellt kapital

Kulturellt kapital är enligt Bourdieu, förmågan att kunna hantera föreställningen om vad kultur är. Kulturellt kapital grundas på människors troföreställning och är beroende av att det erkänns av det aktuella fältets aktörer. Finkulturen är den kultur som anses vara legitim, och är enligt denna, skarpt kopplad till samhällets maktstruktur. (Broady 1988)

Bourdieu menar att de olika typerna av kapital är ojämnt distribuerat mellan olika sociala klasser och att denna fördelning representerar strukturen av den sociala världen. (Portnoff 2007) Konstnärer, aktiva inom det kulturella fältet, kan skapa och utforma vissa konstverk med syfte att förbättra sin egen position inom fältet för att på så sätt erhålla ett högre kulturellt kapital. (Lantz 2005)

Till exempel kan sägas att på den senaste tiden har akademien tappat socialt kapital i förhållande till media. Tidigare var det vanligt att professorer skrev helsidor på kulturdelen i tidningen, något som inte förekommer i samma utsträckning idag. Nu bestämmer media vilka som ska få komma till tals i tv-soffor och debattprogram. Medias kapital har blivit mer värt i förhållande till akademiens kapital på den senaste tiden. På ett längre perspektiv är det troligt att kapitalet akademien och media emellan fortsätter att förändra sin växelkurs. (Broady 1988)

Hantering av begreppet kvalitet

Artikeln Institutionalized Organisations: Formal Structure as Myth and Ceremony tar upp att organisationer gör förändringar dels för att öka effektiviteten men också för att öka legitimiteten. Rationaliserande myter är allmänt vedertagna sanningar om hur något ska vara för att det ska anses legitimt i samhället. En ökning i legitimitet mer eller mindre utesluter en effektivitetsökning, vilket leder till att organisationer ofta särkopplar dess formella struktur med hur de fungerar i verkligheten. Det vill säga, den formella strukturen fungerar som legitimitetsskapare och är skilt från hur det dagliga arbetet faktiskt utförs. Denna särkoppling gör att företag samtidigt kan uppnå hög legitimitet och hög effektivitet. Beroende på vilken omgivning som organisationen verkar i kommer den att premiera antingen en effektivitetsökning eller en legitimitetsökning. I en teknisk omgivning existerar tydliga produkter och denna premierar vad som görs, emedan en institutionell omgivning lägger betoningen på *hur* någonting görs, vilket gör att resultaten kan bli svåra att mäta. (Meyer & Rowan 1977)

Lanz (2005) skriver att *taste management* (ungefär hantering av smak, författarnas användning) vid den ekonomiska polen bygger på olika konstruktioner av smak som objektiv och neutral, och att det ofta är vad de manliga cheferna säger som avgör hur smaken konstrueras. Vidare menar Lanz att objektivitet är könsbundet och att vad som anses som objektivt beror på vem som har tolkningsföreträde. Den rådande könsordningen i samhället har betydelse på så vis att männen utgör normen i samhället och därför har även denna grupp tolkningsföreträde.

Män konstrueras som objektiva medan kvinnor konstrueras som subjektiva. På grund av att män utgör normen har de också tolkningsföreträde till vad som är bra smak och vad som är kvalitet. Det gör att kvinnor som försöker hävda sin smak vid den ekonomiska polen kommer vara i underläge redan från början eftersom det där handlar om objektivitet och eftersom kvinnor är konstruerade som subjektiva. Därför kommer kvinnor behöva anstränga sig mer inom *taste management* inom den ekonomiska polen än inom den kulturella polen, för att få legitimitet. Lanz skriver att det även *kan* vara så att kvinnor med starka åsikter vid den kulturella polen inte anses tillräckligt rationella och alltför egensinniga på grund av att deras kön i grunden är konstruerat som subjektivt, där det vid den kulturella polen smak konstrueras som något subjektivt. Detta kan enligt Lanz leda till att kvinnor antingen måste välja mellan att försvara sin roll som kvinna eller sin smak. Lanz visar på flera studier som visar på att kvinnor som är feminina inte får sin könstillhörighet ifrågasatt men ses inte som lika professionella och tvärt om.

Lanz (2007) analyserar *var* och *hur* i filmbranschen, hur begreppet kvalitet fylls med sitt innehåll. Studien kommer fram till att kvalitet kan användas för att dölja och upprätthålla existerande maktstrukturer. Till exempel råder det en motsättning mellan kvinnligt och kvalitet. Beslutsfattarna är den grupp som har tolkningsföreträde, då det anses ingå i deras kompetens att veta vad kvalitet är. Då kvalitet är det viktigaste urvalskriteriet för många av de beslutsfattare vi intervjuat, är det viktigt att definitionen av vad kvalitet är tas upp och ifrågasätts, detta för att definitionen på kvalitet är inte ska missgynna de grupper som inte tillhör normen.

Empiri

Minicase – möt fem producenter

Som tidigare nämnts har vi intervjuat fem kvinnliga filmproducenter. Nedan följer en redogörelse för var och en av dessa.

Producent 1

En grå morgon i november har vi bestämt möte på Café Rival i Stockholm. Producent 1 är intresserad av vår forskningsfråga och vad vi hoppas komma fram till. Hon påpekar att det inte finns så mycket skrivet om filmproducenter, regi och ledarskap, och att hon tycker det är viktigt att det skrivs och forskas om dessa positioner. Hon ser gärna att man på dessa yrken på ett annat sätt, utifrån en profession, och inte som något konstnärligt som för gemene man är ogripbart.

Bakgrund

Den första filmen gjorde Producent 1 tillsammans med en samarbetspartner. Hon berättar att om de ville samarbeta med SVT på den tiden så var man tvungen att starta ett eget bolag, vilket de senare också gjorde. Hon beskriver sig själv som självlärd och att det har aldrig funnits någon annan som har ansvarat för saker som distribution och finansiering. Hon har själv sett till att lära sig detta allt eftersom det har blivit aktuellt och hon har ofta följt med sina filmer och lärt sig allt om biografer, distribution och publikupplevelsen. Hon berättar att hon föredrar att sitta med i publiken för att se hur väl den tas emot av publiken.

I början är det ju med skräckblandad förtjusning för man vet ju inte hur filmen riktigt fungerar. Man utgår ifrån någonting. Film är ju det. Jag utgår ifrån att du ska tycka om någonting innan jag vet vad det är jag har gjort.

Efter ett tag gick hennes samarbetspartner och hon skilda vägar. Hon själv reflekterade inte över att det skulle vara något märkvärdigt med att hon som ensam kvinna skulle fortsätta att göra film. Omvärlden hade dock en annan bild av verkligheten och frågade vad hon skulle göra härnäst. Själv har hon aldrig tänkt på sig själv i form av att hon är kvinna. Producent 1 tänker efter ett tag, och sen säger hon att det egentligen kanske är någon slags överlevnadsstrategi, som hon inte har haft möjlighet att reflektera över eftersom hon har behövt koncentrera sig på att ta sig framåt.

Inte jag men omgivningen. Omgivningen var förundrad över att jag fortsatte göra film. Alltså min filmomgivning. Inte mina vänner... Jag tror inte att jag hade tid till det. För

mig gällde det att överleva ekonomiskt och konstnärligt... Jag tror aldrig att jag funderade. Jag tror inte att jag tillät mig att fundera. Jag tror inte det var läge. Utan här gällde det att jobba på. Och hur skulle jag ta mig fram ungefär? Det var det all min kraft gick åt till.

Producent 1 brydde sig inte om omgivningens farhågor och startade ett nytt bolag. Vid ett av de första projekten möttes hon av problem, bland annat var det svårt att få ihop finansieringen vilket ledde till avhopp i teamet, och förutom det faktum att alla hade förväntat sig att Producent 1 skulle sluta jobba med film hade hon länge fått höra att det inte går att vara både producent och regissör i samma projekt.

Då hade jag ju fått höra jätte mycket att du inte kan vara producent och regissör i ett, det går inte. Det får man inte. Så då tog jag ju det på orden, så sökte jag upp honom då, som tyckt om manuset och ville göra filmen, men som sagt fick inte ihop det. Så då sa jag, men då gör jag det själv. Och så gjorde jag det.

Producent 1 uppger sig aldrig ha tänkt på konst eller kommers. Eftersom hon har en tilltro till att människor vill se film som berör har hon alltid bara utgått från historien. Hon säger att det få kvinnor som äger bolag idag, och är man bara anställd på SF tillexempel så måste man ju kompromissa hela tiden. Hon tycker det är skönt att hon har varit egen så att hon alltid har kunnat följa sin vision. Hon säger att det är viktigt att vara tydlig och följa sin vision, men också att ha förmågan att fånga upp intryck och visioner från de hon jobbar med.

Som regissör gäller det att ta tillvara på förmågorna, det är en del av regiarbetet tycker jag. Jag jobbar med människor som har mycket mer erfarenhet än vad jag har, de jobbar med film på film på film, ofta. Det gäller ju för mig att vara smart nog och lyssna, ta till mig och sen ha kvar min egen vilja.

Om jämställdhet

På frågan om jämställdhet i filmbranschen säger Producent 1 att filmutbildningarna i Sverige idag tar in lika många män som kvinnor och att det är steget efter, att göra den första spelfilmen, att det är där jämställdheten fallerar. Varför det fallerar hänvisar

Producent 1 till strukturer, osäkerhet, vanebildning, traditioner, tilltro till det så kallade manliga geniet och branschens brist på pengar.

Jag tror att det har att göra men en struktur och vana, tradition, att man inte vågar riktigt. Jag tror att det är komplext, det är inte en av alla dessa. Och sen tror jag också att vi måste bli lite tuffare i att ställa karven. Vad är det för mening med att utbilda om man inte får arbeta sen?

Producent 1 tror att alla parter måste sätta sig ner och diskutera hur det här med jämställdhet ska uppnås. Hon beskriver det som att vi har hamnat i ett dödläge och att Svenska Filminstitutet sitter på makten för att göra filmbranschen jämställd. Hon menar att det är de som måste börja förändringen så att alla andra i branschen sedan kan följa deras direktiv. Hon tycker att film är väldigt politisk och att det är en demokratisk rättighet att film görs av både män och kvinnor. Hon tar även upp vikten av kontinuitet.

Det är ju det svåraste tycker jag själv, det här med kontinuiteten. För film är ett erfarenhetsyrke, och då krävs det att du får en kontinuitet i det du gör. Och det är liksom det som, får du göra film på film så blir du bättre och bättre. Man kan inte begära att någon som gör sin första film ska vara fulländad. Så var det inte med Ingmar Bergman.

Producent 2

En onsdag efter lunch blir vi mottagna på kontoret, Producent 2 tar emot oss vid dörren. Hon är väldigt respektgivande när hon med bas röst berättar om de analyser hon har gjort efter många år i filmbranschen. Med en gång börjar hon berätta om dessa, och hon säger att trots att det har blivit bättre sen hon började jobba i filmbranschen i Sverige i början på 90-talet, så är det fortfarande inte jämställt. Hon berättar att när hon började jobba i Sverige så var hon den enda kvinnan som hade eget bolag.

Då var det så att om man pratade så hördes man ju inte. Det blev en tystnad medan man pratade. Och sen så kände man att man nästan fick nypa sig själv för att... Nu är det ju inte riktigt så, även om motsättningarna inte är så väldigt förändrade. Nu finns det många fler kvinnor, och kvinnor har som alltid skaffat sig enormt mycket kunskaper så att det går inte att komma förbi dem. Då är det möjligt att välja mer kommersiellt, det perspektivet. Jag skulle nästan säga att det inte var möjligt när jag höll på i början.

En annan sak hon poängterar är att så fort man kommer till långfilm, med mer pengar och status, så försvinner kvinnorna. Just på grund av att det är så svårt att finansiera. Hon säger att kvinnorna vet att de måste nischa sig i något ganska eget för att lyckats ta sig fram, vilket blir så kallat smalt och kvinnofilm och motsatsen till det kommersiella.

Jag har alltid hävdad att om kvinnor inte deltar i hela spektret så sitter vi fast i någon sorts relationsdramer och det som anses som smalt och kvinnofilm. Medan i själva verket är det ju så att om vi tar oss själva som människor, så har vi någonting att komma med och hur vi ser på världen. Vare sig vi är män eller kvinnor. Men dit har vi ju inte kommit ännu.

Producent 2 tror att dåligt självförtroende är en av anledningarna till att det är ojämnställt i filmbranschen. Dels dåligt självförtroende i branschen och dels dåligt självförtroende hos kvinnorna som jobbar med film. Anledningen till detta tror hon ligger i strukturen i branschen med biografmonopolet i botten. Hon säger att det är i de små bolagen som projekten ofta utvecklas, men att biografägaren bestämmer det mesta vad gäller produktion och distribution. Hon tror att när man som biografägaren är ett stort bolag med ansvar för många anställda satsar man mer ängsligt, vilket gör att man satsar på säkra kort. Hon säger att det är också då det här kvalitetsbegreppet används som ett sätt att stänga ute kvinnor.

Producent 2 menar att om det fanns ett sätt att få betalt för de visningsfönster som den nya tekniken öppnat upp skulle förutsättningarna förändras. Upphovsmännen skulle inte längre vara så beroende av biografägaren och bion där inte så mycket pengar tillfaller upphovsmännen själva. Hon ser denna förändring i distributionsvillkor som någonting som inte kommer kunna stoppa kvinnornas framfart.

När folk börjar få självförtroende om att det vi gör är jävligt bra då kan man öppna upp mer, då blir man mindre ängslig och har någon sorts plattform att stå på och då blir förändringar möjliga. Men eftersom det har varit en väldigt ängslig och skakig period så tror jag att det blir ännu svårare och då har alla svårt att hitta till sin egen kreativitet och då inte minst män som sitter och räknar pengar... de hamnar i de här idiotiska faktiskt många gånger kvalitetsdiskussionerna, att släpper vi in kvinnor så droppar kvaliteten, fast vi vet i själva verket att det görs hur mycket skit som helst med män som det ser ut nu.

Det här dåliga självförtroendet som leder till osäkerhet är ett problem. Producent 2 beskriver det som att män väljer män och kvinnor väljer män. Hon har själv jobbat mycket med kvinnor men hon säger att den här osäkerheten gör att det krävs mer resurser. Hon tror att det krävs mer kvinnliga producenter för att få fram fler kvinnliga regissörer.

(...) Det kanske är så att kvinnor som kommer in med en viss osäkerhet behöver byggas mycket mer, och då kanske man inte har de resurserna alltid. Att man känner att jag ska få det här att hända. Jag vet inte riktigt men jag tror att det är en väldigt enkel förklaring på varför det ser ut som det gör, men jag tror också att det behövs kvinnliga producenter för att få fram fler kvinnliga regissörer. För jag tror att kvinnor kräver ju inte mindre av andra kvinnor än vad de kräver av en man. Men de vet ju också att det är så att det är lite svårare, så att det krävs lite extra. Det är en svår ekvation.

Ledarskap i en kreativ miljö

Producent 2 beskriver ledarskapet inom filmproduktion som att man delar ledarskapet med regissören och att man tillsammans måste vara extremt tydlig med var man är på väg. Hon säger att hon tycker det är svårt att hitta den här dialogen män/kvinnor i kreativa sammanhang, hela tiden tycker hon man stöter på den manliga normen.

Om man frågar många av de här kvinnorna som har slagit sig fram så skulle nog många säga att jag får ändå aldrig göra det jag verkligen själv vill. Utan de gör det som läggs på deras bord, eller de anpassar det de har kommit med att passa in i det systemet en man kan driva. Det är ju faktiskt så. De flesta män, eftersom de har tolkningsföreträde, hur väl de än menar, så behöver de inte sätta sig ner och analysera varför det ser ut som det gör. Men vi [kvinnor] har det och vi känner ju det på huden. Och förhåller oss till det, i hur vi tar oss fram.

Hon tror också att det blir identifikationsproblem i och med att det inte finns så många kvinnor på höga positioner i filmbranschen. Det blir ett problem eftersom de kvinnor som tar sig uppåt samtidigt måste ta kvinnornas kamp. Hon tror att många kvinnor blir tillfrågade att jobba med beslutandepositioner men att de avböjer på grund av att de inte orkar vara en representant för någon slags underordning. Hon säger att det finns en vänskapskorruption i Sverige och att besluten fattas på dolda arenor.

Och [jag] förstod också att det aldrig var vad som hände runt ett bord, utan vad som händer utanför i korridorerna som gäller.

Hon tycker att det finns en manlig norm som styr, men inte hos de enskilda män hon jobbar med. Hon tycker att det är makten som skapar rollerna och att det är svårt att öppna upp för andra ledarstilar när makten historiskt sätt har innehafts av män. Producent 2 säger också att när en kvinna yttrar sig blir det tyst runt bordet, för hennes röst är högre vilket gör det extra tydligt att man är i minoritet. Hon ser att många saker skulle förändras om mer kvinnor fanns på höga positioner, dels skulle det finnas förebilder och dels skulle kvinnorna inte behöva känna att de slår sig fram. Hon beskriver det som att hon ibland måste oskadliggöra sig själv, genom att förminska sig själv, så att inte männen blir rädda för henne. Hon beskriver det som en väldigt obehaglig känsla.

Producent 2 beskriver filmbranschen som en ointellektuell bransch, att det finns intellektuella människor i den men att branschen som sådan inte är *analytisk*. Hon tror att även detta upprätthåller strukturen i filmbranschen. Hon beskriver det som att man är rädd för analyser och istället går på känsla.

Det är en bransch som är rädd för analys, och det är någonting som hela tiden ligger oss i fatet. Vi tittar på det "hoppсан! Vi vet inte varför någonting händer". Och det är ju inte förrän nu vi börjar säga att "det här går ju inte länge, man kan ju inte hålla på så här". Det finns ju inget annat arbetsfält som säger att "nä vi behöver inte analysera vi går på känsla!". Och ändå är det ju så att de som borde kunna analysera är ju de som stoppar in pengar i systemet.

Producent 2 tycker att man måste välja var man ska lägga sin energi, vilka fighter man ska ta. Hon tycker att det alltid är viktigt att utgå från sin maktbas och inte ta fighter man inte kan vinna. Hon beskriver det också som att man är mer utsatt när man jobbar med kreativt ledarskap, att man måste ha tillgång till sina känslor och lagren i sin personlighet på ett sätt som också gör en mer sårbar.

Man måste själv ha tillgång till de här olika lagren i sin personlighet, och det betyder att förhålla sig öppet, och då blir det också väldigt lätt att angripa en, och då får man ju skydda sig på något annat sätt än att bygga ett pansar. Jag tror kanske att man i affärsvärlden hittar kvinnor som är bättre på att bygga pansar och fokusera. Men vi som jobbar på det här sättet, som har valt att göra det, har inte riktigt råd att bygga pansar

för då är det så mycket som man inte får tillgång till i sin egen personlighet, som är användbart.

Hon säger att producenter som börjar jobba med kommersiell film och kommer in i filmbranschen utifrån, överhuvudtaget inte behöver tänka på att de är kvinnor utan kan bara köra. Eftersom de slipper tänka på sig själva i form av att de är kvinnor får de ett annat fokus och har på så sätt lättare att ta sig dit de vill.

Hon säger att det i denna förändringens tid är viktigt att hålla sig framme, just det här med antalets betydelse, att våga misslyckas och att ha en realistisk uppfattning om sin maktposition. Om inte filmbranschen blir jämställd då ser hon ingen annan väg än kvotering.

Tidigare har jag varit emot kvotering, och sen när jag ser vad som händer så tänker jag "what the hell" vad är det för problem? Om det inte går på något annat sätt så får man väl kvotera. Jag har inget motstånd mot det. Jag tyckte det var väldigt intressant det här som hände på Rookieprojektet (...) Det var ju ganska mycket motstånd kan man säga när Andrea ville kvotera. För att hon kände att det här är ju inte klokt att det är så få kvinnor som kommer in med förslag. Och när hon då föreslår så får hon alla de här kvinnorna som kommer fram. Och det är ju för att hon har ropat väldigt tydligt. (...)

Producent 3

Vi träffar Producent 3 på hennes kontor en regnig dag i juni. Regnet öser ner, men inne på kontoret är det lugnt och behagligt. Producent 3 berättar de flesta som blivit producenter jobbat i produktionen väldigt länge med att koka kaffe och liknande för att sedan jobba sig uppåt. Själv kommer hon från andra hållet och har jobbat som distributör och marknadsförare. Den vägen är väldigt sällsynt men hon tycker att det har varit bra för henne. Hon tycker att många producenter inte har någon koll på vilken sorts film folk vill se, vilket hon själv har fått genom sin bakgrund. Hon kommer ifrån det mer "smalare", kvalitativa hållet men har nu ett uttalat fokus på att göra bred film. Att hon vill producera det bra i det breda.

Kvalitet för mig är inte bara små smala filmer. Kvalitet och kommers är sköna föreningar som jag tror att alla producenter egentligen eftersträvar.

Kommersiell vs. konstnärlig film

Producent 3 tycker det är bra att filmavtalet eftersträvar 40-60 men påpekar att det inte är säkert att vi kommer dit. Hon tycker generellt att tjejer av någon underlig anledning inte brinner lika mycket för att göra film som killar generellt sett gör, och dessutom tycker hon att kvinnor ofta hamnar i smal film som inte blir kommersiell. Producent 3 tycker inte att det går att kvotera när det gäller film eftersom hon är rädd att den svenska filmen i sådana fall skulle tappa sin publik.

Vad jag kan vara rädd för är att både kvinnliga producenter men också kvinnliga regissörer inte är tillräckligt kommersiella. Killar är mycket mer kommersiella. Och jag gillar ju det. Det tycker jag också kan vara ett problem om man ska kvoterar, då gör vi bara smala små filmer i Sverige, och det ska vi också göra, men om vi bara gör det då kommer vi att tappa hela den svenska publiken. Det kommer inte vara någon som går och ser svensk film längre, och det är ett problem. Vi måste göra breda filmer för att ha kvar publiken. Någon måste göra kommersiella filmer för att vi ska ha kvar den här stora massan som tycker att svensk film är lite kul. Det är jätteviktigt.(...) Tyvärr har vi tjejer en tendens att vara lite små och smala.

Producent 3 upplever att det finns arenor där manliga producenter har fri tillgång men där hon inte har tillträde. Hon beskriver det som att det är kluster och går inte att ta på, att det är informella grejer, men hon säger att naturligtvis är det så. Hon säger att i sådana situationer så får man hela tiden spela på sin animerade roll och göra det till något bra.

[I]bland så är man ju tvungen att spela den [animerade] rollen för att överhuvudtaget komma i närheten av vissa sammanhang. Man anpassar sig helt enkelt, det tror jag alla gör.

Hon säger att det inte finns något nätverk kvinnliga producenter emellan. Hon tror det beror på att de kvinnliga producenterna är så olika varandra, men också att det beror på att vissa kvinnliga producenter inte vill nätverka och att det har spritt sig. Hon säger att de kvinnliga producenterna är så olika sig emellan, att vissa står med mössan i hand och nickar och är tacksamma. Hon säger att hon har väldigt svårt att känna samhörighet med

dem. Hon tror att den manliga producentkåren är lite mer homogen, att de är lite mer lika varandra.

Om jämställdhet

Vi frågar producent 3 hur hon tror att filmbranschen kan bli jämställd. Hon svarar att hon inte tycker det är konstigt att det inte är jämställt. Hon säger att det ser ut som i näringslivet i stort. Hon tycker det är konstigt att vissa vill göra film till en liten kulturföreteelse när hon anser att det är massmedium som är kapitalintensivt.

Det är också märkligt, alltså. Missförstå mig inte, men så som det ser ut i näringslivet ser det ut i film. Det här är en otroligt kapitalintensiv bransch. Någon vill göra det till en liten kulturföreteelse, men det är det ju inte. Det här är ett massmedium, som tar 20 Mkr per film.

Först tycker hon inte att det är så mycket som kan göras men sen så kommer hon på två förslag, att byta ut recensenterna och att de kvinnliga producenterna gör lite roligare, bredare projekt. Vi frågar om man borde byta ut publiken också, men det tycker hon inte.

Nej det [byta ut publiken] tror jag däremot inte man behöver göra. Nej. Det tror jag inte. Men byta ut recensenterna och se till att de kvinnliga producenterna och regissörerna hottar till sig lite. Det är väl två bra förslag tycker jag.

Hon säger att man inte kan vara en katastrofmänniska om man ska jobba med film. Det kan gå åt helvete vilken dag som helst, det går inte att tänka på det. Hon säger att man måste vara extremt fokuserad. Själv tycker hon osäkerheten är kul. Hon tror säkert att det kan vara svårare att vara producent och mamma, men säger att som kvinna är man ju så van vid att man alltid måste vara så himla mycket bättre än männen i alla fall. Hon säger att hennes ledarstil är att vara lite som en "big-mama" för hela teamet. Producent 3 säger att man måste ägna sig mycket tid och engagemang när man gör film. Man måste strunta i vad folk säger och orka ta hur mycket skit som helst. I allmänhet tror hon att killar är bättre på sådant, och det tycker hon är tråkigt.

Producent 4

Producent 4 tar emot oss på bolaget hon är anställd på. Hon berättar att hon är uppvuxen med teaterföräldrar. Egentligen ville hon ta avstånd från den bakgrunden men så fick hon sommarjobb som inspelningsassistent på en långfilm vilket hon uppskattade jättemycket. Hon har gått flera filmutbildningar och därefter jobbat på ett mindre bolag. När hon fick sitt andra barn innebar det en stor omställning som resulterade i att hon omvärderade allt i livet. Hon sökte sig till ett större bolag med arbetskamrater att bolla med och tryggheten med att vara anställd.

Det jag kände att jag längtade efter och letade efter när jag sa upp mig på [mitt förra jobb] var att jag ville ha en chef som hade erfarenhet och tyngd och kunde stötta och hjälpa så att man kunde utvecklas inom ett bolag. Jag tycker att jag får det här.

Hon berättar att hon har varit med om situationer där hon har blivit motarbetad i egenskap av ung kvinna. I vissa fall tror hon att just det att hon varit ung och snygg har varit en bidragande orsak till att beslutsfattare tyckt om henne. Men hon har också stött på motsatsen när beslutsfattare har sagt att hon bara är en ung tjej som inte kan någonting om att producera filmer.

Hon har även stött på att någon anmärker på att någon som söker en huvudroll inte har stora bröst, trots att det inte alls är väsentligt för rollen. För att hantera dessa situationer tycker hon att det är viktigt att inte bli för personligt engagerad.

Som vi pratade om tidigare, jag kan hitta andra drivpunkter i att producera, mer som ett jobb helt enkelt. Och det kan jag också tycka är väldigt skönt, att man inte blir för personligt engagerad.

Producent 4 säger att som producent måste man styra in regissörer på det spåret som man själv vill ha, men att få dem att tro att det är deras idé. Hon menar att det är en slags treenighet mellan producent, fotograf och regissör och den måste funka, men hon tillägger att om man är tillräckligt envis så kan man ju överbygga det där.

Hård konkurrens

Producent 4 upplever den svenska filmbranschen som en sluten bransch där man inte hjälper varandra. Hon uppfattar det som att tjejer oftast inte är så snälla mot varandra, att det är en hård konkurrens mellan alla. Hon upplever det som att alla kämpar på för

att få sin egen film i rullning. Hon tycker att det är bra med ett jämställdhetsmål i filmavtalet men fortsätter sedan att hon tror att man måste börja redan på dagis, att man ska se till att tjejerna måste våga räcka upp handen. Hon tycker också att killar får misslyckas på ett annat sätt än tjejer.

Hon tycker det är väldigt tufft att vara producent och ha barn. Hon beskriver det som att man måste vara så envis för att få igenom sitt projekt. Hon tror att kvinnor faller bort på grund av att de ofta får barn när det är läge att spela in sin första långfilm, men också att det tar så mycket längre tid att göra spelfilm än kort- och novellfilm.

Producent 5

Producent 5 tar emot på hennes kontor. Vi får espressokaffe med kall mjölk eftersom den påkostade mjölkskumaren är sönder. Hon säger att hon började jobba med film genom att hon svarade på en annons direkt efter hon hade gått klart gymnasiet. Har sedan dess gått en rad olika utbildningar inom film. En period jobbade hon med reklamfilm, men ville inte fortsätta med det i längden. Hon beskriver att det inte är därför hon jobbar med film och om hon hade varit ute efter att tjäna pengar hade hon hellre sålt korv på stan.

För mig är det mer intressant att göra de smala filmerna än att göra de där mittemellan som varken är konstnärligt intressanta eller ekonomiskt försvarbara.

Hon tycker det är en stor poäng med att ha sitt egna bolag, då kan hon lägga upp tiden som hon själv vill. Hon kan gå till kontoret, hämta på dagis och sen jobba när de har somnat.

Hon tycker att det är svårt att ha en diskussion om kvalitet i branschen och att det på många verkar som att framgång i branschen är att lyckas kommersiellt. Hon beskriver det som schizofrent att jobba med film, att det verkligen är konst och kommers på riktigt och dessutom under jobbiga villkor. Hon säger att man ska vara klar över varför man håller på med ett projekt och att kommersiell potential måste vara en av sakerna som ska finnas där.

Om jämställdhet

Hon kan bli jättetrött på att hon är *kvinnlig* producent och inte producent. Ibland har hon känt att hon har behövt försvara sig alldeles oerhört mycket på grund av att hon är kvinna. Hon påpekar samtidigt att hon aldrig säkert kan veta om det berott på att hon är den enda kvinnan i rummet, för att hon också har fått försvara sig som oerfaren i början av karriären. Producent 5 är kluven till frågor som rör sättet branschen jobbar med jämställdhet.

[Angående Rookieprojektet] man kanske ska offentliggöra och synliggöra och säga att "titta här det finns ju kvinnliga regissörer trots att ni säger att det inte gör det"? Jag är väldigt kluven till det, för samtidigt varför ska de kvinnliga regissörerna vara med och tävla som på en jävla miss wet t-shirt tävling? Bara för att de var kvinnor skulle urvalstävlingen vara offentlig? Nu var ju inte det tanken, utan tanken var ju god, nu synliggör vi dem här. Men det är svårt det där när man ska spela på någon slags undantags, "vi behöver lite extra hjälp här för vi har bara en arm". Det kan också slå väldigt fel. Nu ska vi stötta de här stackars kvinnorna. Det är ju liksom professionella regissörer vi pratar om.

Hon har svårt för det där med att bunta ihop, men hon tycker att kvinnliga regissörer definitivt har ett handikapp för att de är kvinnor, men hon förstår inte varför man ska positionera det så hårt. Hon tror att det är bättre att jobba på det på alla plan. Hon tror att det annars är lätt att bli avfärdad med "nu är det kvinnofrågan igen". Ibland kan hon tycka att det är bättre att smyga in det i sammanhang där det är lite mer oväntat så "oj tog vi det beslutet men det var ju bra". Hon trycker till exempel på att det borde finnas fler förebilder.

Hon har en teori om att kvinnor väntar längre med att debutera och tar längre tid på sig att göra varje film, att kvinnor får så lite gjort på något sätt. Hon tror att män inte hänger sig fast på samma sätt som kvinnor och att dessa kanske är för omsorgsfulla. Hon förstår inte hur de tänker, hon ser kvinnliga regissörer och producenter som bara kommer att ha gjort två filmer innan de går i pension. Blir det inte gjort så spelar det ju ingen roll hur bra det är resonerar hon. Många regissörer debuterar runt 30-35 och det är då många får barn. När det väl kommer till finansieringen så tror hon att beslutsfattarna känner sig lite säkrare med en manlig regissör.

Producentens funktion och osäkerhetshantering

Hon beskriver en producent som en person som inte ger upp och litar på projektets genomförbarhet. Hon måste vara den samlande drivande kraften som driver igenom projekt och får med sig människor på alla plan. Hon är på inspelningen en gång om dagen och det är för att checka av saker och hon vill ha en relation till alla i teamet. Det handlar mycket om att ha bra förberedelser och gå igenom allting som kan hända, även om man inte kan vara beredd på allting.

Man är ju absolut inte beredd på allting som kan hända. Man får ju vara lite cool också och våga, man måste ju chansa lite. Annars tror jag inte att man passar så bra i det här jobbet.

Hon hänvisar till att det stundtals blåser ganska hårt runt en och att någonstans är det ju så att hon inte kan göra något åt vissa strukturer i den här branschen. Hon upplever det som att det är en väldigt liten grupp som bestämmer vilka filmer som ska spelas in. Hon anser att det är väldigt få som har tillträde in dit och att de hon syftar på inte ser sig själva som en grupp.

Producent 5 tror att det finns många i det äldre gardet producenter som säger att "om vi tar en kvinnlig regissör så vet vi att vi får pengar". Hon kan tycka att om det är det enda sättet att göra folk medvetna om jämställdhetsmålet så får det väl vara så. För hon anser att när det blir kopplat till ett reellt värde, när man rent konkret ser att det funkar med en kvinnlig regissör, så kommer förändringen också att komma automatiskt.

Möt representanter från filmbranschen och semianalys

Nu har vi författare valt att ta in åsikter som framkommit under intervjuer som vi har gjort med andra personer som jobbar inom filmbranschen, nämligen med en medarbetare på organisationen Wift, en från producentföreningen, en filmkonsulent, en recensent, en distributör, en ansvarig på en regional filmpol (hädanefter Regional Filmpol) och en exekutiv producent på SVT (hädanefter SVT). Med avsikt att underlätta för läsaren har vi författare valt ut sex teman som vi tycker är gemensamma för våra

intervjuobjekt: nätverk, synlighet, kvalitet/urval, möjlighetsstruktur
förskjutningsproblematik och kvotering. Vi förstår om det kan vara lite knepigt för
läsaren med alla dessa citat, men vi anser att det är viktigt att ha med sig dessa
tankegångar till uppsatsens senare delar. Vissa av citaten knyter vi till teori och
analyserar här, andra väntar vi med att analysera till nästa avsnitt då vi även tar upp
empiri från producenterna, och vi således mynnar ut i en sammanfattande analys.
Slutligen leder denna fram till en diskussion och därefter svar på frågeställningen och
slutord. Vi är medvetna om att denna disposition kan uppfattas som krånglig av läsaren,
men vi anser ändå att detta är den bästa uppdelningen.

Nätverk

Genom branschens uttalanden finner vi att nätverket är något av en kritisk faktor för att
nå framgång i filmbranschen.

Filmkonsulent

*Det är ju en väldigt tätt sammansatt bransch av kluster och nätverk och det gör att alla
är beroende av varandra.*

Vi har funnit belägg för att männens nätverk generellt sett är mycket starkare än
kvinnors, och att detta kan missgynna kvinnornas karriär.

Distributör

*Jag vet inte om det här stämmer, men jag kan ibland få för mig att manliga regissörer
och producenter har just större nätverk som vi talade om förut. Och just att de har
bredare kontaktytor gör att de har starkare överlevnadskraft. Det här kan inte jag bevisa
men det är bara en känsla jag har att killar har så oändligt många mer att prata med och
snubbla över projekt att arbeta med. Medan kvinnor mer jobbar, med respekt alla måste
ju jobba olika, jobbar med sina egna projekt, skriver sina egna manus, och att det är ett
mer exklusivt urval de jobbar med än vad män kanske gör. Jag får en känsla av det. Jag
tror att problemet på något sätt blivit större än vad det egentligen är. Jag tror att det
som gör att det är så många fler män än kvinnor är troligtvis bara för att det inte har
kommit igång ännu. Det finns liksom ingen mekanism i branschen tror jag som gör att
man hellre jobbar med män än kvinnor helt enkelt.*

Producentföreningen

Män har varit bra på att skapa nätverk i alla år. Det finns inte sådana sammanhang för kvinnor. Det tog flera år innan jag gick med i Wift för jag tänkte: "Gud! trötta, arga brudar som hatar män." Inte bara vara arg, utan hur kan vi tillsammans förändra. Det har verkligen varit ett lyft men vi ligger ju hela tiden så mycket efter. Kvinnor har en förmåga också att konkurrera med varandra. Män dömer ut kvinnor och kvinnor dömer ut kvinnor.

Synlighet

Så som Wahl skriver om synlighetseffekten, det vill säga att man tenderar att överdriva betydelsen och mängden av minoriteten, då dessa syns mer. Detta leder till att man överdriver betydelsen och mängden av minoriteten och kanske inte ser hur snedfördelat det faktiskt är samt att pressen på dessa på så sätt ökar. Nedan kommer några uttalanden som tyder på att man trots siffror på motsatsen hävdar att det är jämställt.

Recensent

Om den svenska filmbranschen är jämställd? Det generella svaret på den frågan är väl nej, men jag tror inte riktigt att det på senare tid är så. Om man ser på alla verksamma så är det väl snedvridet. Men ser man de som har kommit fram på senare år så känns det som att det är jämställt, som att kvinnorna tagit över. Det där med ojämställdhet tror jag snarare är en fråga för de ute i landet, inom andra sfärer än filmens.

SVT

Det som är det stora problemet är ju regisidan, det är problemet. Det finns massor med tjejer som skriver manus och producerar. Manussidan domineras av tjejer idag. Och ser man på alla som jobbar här i huset så är det nog snarare fler kvinnor än män.

Wift

Det finns enormt många kvinnor på positioner som är överkvalificerade för de som de sitter på nu. För att man inte pallar trycket med allt ansvar.

Kvalitet/urval

I enlighet med att Lanz forskning som visar på att om begreppet kvalitet förblir oproblematiserat och får verka utslagsgivande i urvalsprocessen så verkar detta till männens fördel i och med att kvalitetsbegreppet egentligen är manligt kodat och ger tolkningsföreträde. Citaten nedan visar att begreppet kvalitet fortfarande används som ett objektiva begrepp i motsats till Lanz forskning som menar att det snarare är subjektivt och byggt på egna preferenser, något som hindrar kvinnorna i möjlighetsstrukturen. Någonting som ofta nämns i branschen är att projekten måste vara tillräckligt bra.

Distributör

...jag tror ändå att det är så ska vi lyckas, ska kvinnor lyckas, så måste det handla om projekt som är så pass starka och bra så att folk går och se det i slutändan.

Det blir därför intressant att kolla på själva urvalsprocessen, att undersöka vad det är som bestämmer att om ett projekt *är* tillräckligt bra. Det visar sig vara så att det i slutändan är beslutsfattarna själva som bestämmer vad som anses vara tillräckligt bra, det vill säga, vilka som projekt som innehar de kvalitativa aspekterna som eftersöks:

Regional Filmpol

Jag väljer ut fem till sex projekt per år som jag väljer att stödja helst i så olika genrer som möjligt.

SVT

Vi har ju inga skrivna kriterier för vad vi ska välja för projekt, det är ju bara jag. Det finns alltså inga formella kriterier alls. Vi har ju ingen jämställdhetsagenda eller så. Det är upp till mig. Det är klart att jag tycker att jämställdhet är viktigt även om jag inte jobbar utifrån det, för att jag är den som jag är, för mig har det alltid varit naturligt att jobba med kvinnor.

Filmkonsulent

Kriterier för att få pengar är att det måste vara ett bra kreativt material som grundar sig i ett subjektivt beslut ifrån min sida. Det finns allmänna grundkriterier också, men i slutändan väljer jag mellan olika projekt.

Distributör

Jag går helt på magkänsla. Feeling. Rolig och originell berättelse. Det går aldrig att tro på gamla koncept.

Regional Filmpol

Det handlar ju mycket om att man får en viss känsla för ett projekt, att det ska vara kvalitet i det här projektet.

Filmkonsulent

Jag definierar kvalité som originalitet, hantverksskicklighet, angelägenhetsgrad, objektiva värdegrunder.

Recensent

Jag tycker att kvalitetsbegreppet känns neutralt och inte laddat med värdering. Kvalitet för mig är att det finns en originell tanke i det och att det finns en omsorg i skapandet. Jag vill bli överraskad, kvalitet är att formulera sig väl, olika nivåer av igenkännande, en slags empati och psykologisk insikt.

Möjlighetsstruktur

Personer med liten möjlighet att avancera i organisationen tenderar att undervärdera sin kompetens och förmåga och har sämre självförtroende medan personer som har stor möjlighet att avancera i organisationen tenderar att övervärdera sin kompetens och förmåga och tenderar att överdriva sin kompetens och förmåga.

Producentföreningen

Men jag tror att många kvinnor är ju säkert rädda. De ger upp, utan att ens försöka. Det finns otroligt mycket att göra där.

Filmkonsulent

Det vi har märkt är att det går snabbare för männen att få sin film finansierad, trots att kvinnorna har ett material som är lika "färdigt", de får hålla på i evigheter på att göra om, och putsa på projektet, från filmpoolerna, SVT, och distributörernas sida. Kvinnorna får mindre pengar, sämre villkor och det tar mkt längre tid. Det är en markant skillnad. Speciellt som att kvinnorna jobbar mer med de så kallade smalare filmerna.

Producentföreningen

Och det finns ju hur många kvinnor som helst där ute som vill regissera reklamfilm, men de släpps inte in. Jag har tittat på producenter inom reklamfilmsbranschen och de är kanske två tre stycken.

Att kvinnliga upphovsmän, enligt intervjuer från branschen, generellt sett håller på längre med sina projekt tycker vi är ett tecken på hur möjlighetsstrukturen påverkar individen. Kanske är det så att de med mindre möjligheter inom en struktur tenderar att bli osäkra på sin förmåga och därför överarbetar sina projekt.

Regional Filmpol

Kvinnor brukar hålla på mycket längre och utvecklar projekt. Det finns ju olika producenter, antingen som vill göra mer kommersiella projekt, eller de som vill berätta en historia. Ibland väljer ju de här producenterna väldigt krångliga projekt.

Förskjutningsproblematik

Nedan följer exempel på att man skjuter problematiken vidare, att beslutsfattarna tycker att ojämställdheten beror på någon annan makthavare i filmbranschen. Detta menar vi upprätthåller en struktur som missgynnar kvinnor i och med att ingen tar på sig ansvaret att förändra strukturen.

SVT

För det första görs bara 20 långfilmer, och 250 timmar tv dramatik. Det är mycket bättre jämförda siffror där. Med projektledare t ex som nästan bara är tjejer. Men på långfilmsidan har vi ju förstås mycket kvar. Men det har inte funnits så många tjejer med den kompetensen hittills, som är regissörer till exempel.

Distributör

Det finns liksom ingen ond kraft i branschen som väljer bort kvinnor, det jävliga är bara att de är så få, de som håller på, jag skulle älska att ha en riktigt bra kvinnlig regissör som bara jobbade här på (Företaget). Men de är så få. Och varje kull som går ut på DI så kommer det ju några, men det är rätt få som är kvar och få som över huvudtaget brejkar. Dokumentärfilmer, kortfilmer, TV vanligare. Men få långfilmer. Det är något med långfilm alltså.

Filmkonsulent

Filmavtalet kommer att påverka branschen på så sätt att vi pratar om det hela tiden, vi är nog de som gör det mest, vi är högst medvetna om problemet. Största problemet är hur de andra aktörerna agerar gentemot de kvinnliga regissörerna. Det krävs en större organisering kring begreppet jämställdhet som går ut i hela branschen än just det som vi gör, som faller på vårt bord. Det vi märker av med andra finansiärer, är att de som inte har med sig samma genustänk, och att de kan gå in och riva upp dem beslut som vi fattat här. [...] De enda som har reell makt och som tycker att den här frågan är viktig är nog vi. Sen kan man se att film i väst också har en jämställdhetspolicy, men jag märker ju att även de ställer mycket högre krav på kvinnorna än på männen.

SVT

Jag tror inte att det är så att man skulle ha ett större förtroende för män. Men vi rör ju inte för vilka slags regissörer producenterna väljer att lyfta fram. Men det första som måste förändras är utbildningen på Dramatiska institutet, det är helt in i helvete fel alltså. Eleverna görs inte redo för den här branschen.

Recensent

Jag tror att steget innan måste till för att få kvinnor att göra mer film. Annars har ju inte konsulenterna några att ge pengar till. Jag tror att kvotering är en dålig idé generellt sett. Man kan hjälpa till på det sättet, men det måste komma fler kvinnor fram rent naturligt. Man måste gå in tidigare och understödja kvinnor. Som journalist kan jag ju kvotera, så att jag kan välja att göra en recension på en kvinnlig film istället för på en manlig för att lyfta fram denna, ju fler nyanser som finns, desto bättre. Men jag söker alltid efter en originalitet.

Distributör

(Författarna) Statistik från SFI visar att det är färre kvinnor som får pengar...

...Ja, men det beror på att det är färre kvinnor söker så att säga.

(författarna) ...och att kvinnorna får minde pengar i bidrag.

Är inte det en slump tror du? Skulle det vara... Tror du verkligen att det är... Har ni kollat stort underlag eller? [...]

Att diskriminering oftast betraktas som ett individuellt problem fastän det i själva verket är ett strukturellt problem är något som genomgående framkommit i våra intervjuer. De personer med makten att bestämma vilka projekt som får bli genomförda verkar ofta på ett objektivt plan vara medvetna om problemets omfattning och struktur. När man däremot synar dessa personers uttalanden märker man att medvetenheten ofta stannar där. Jämställdhet är något man gärna talar om men är inte något som man sedan reellt omsätter i praktiken. Anledningen till detta kan förklaras med att jämställdhets uttalanden ger en yttre legitimitet men att förståelsen på det subjektiva planet saknas. Det märks på att man uttalar sig på ett visst sätt och sedan agerar på ett annat. Genom denna särkoppling uppnår man både ett legitimerande och effektiviserande på samma gång. Förskjutningstendensen är tydlig kring frågan vem som bär för den sneda genusfördelningen. Mycket av problematiken kring könssegregering undviks genom att peka ut andra aktörer än en själv som ytterst ansvarig, och detta visar hur komplex genusfrågan är i sin omfattning. Filmkonsulanten hävdar att mycket av deras arbete kring genusmedvetenhet hejdas upp på vägen då andra intressenter vid ett senare skede ska komma in med synpunkter för att projektet ska få sin slutgiltiga finansiering. SVT hävdar att problemet ligger hos utbildningen som inte utbildar kvinnor på ett adekvat sätt, och filmpolen säger å sin sida att de besitter ett genustänk men att manus med kvinnliga upphovsmän och kvinnliga regissörer försvinner på vägen innan dessa nåt fram till deras skrivbord. Genom att ingen ser det egna ansvaret kan den sneda genusfördelningen upprätthållas. Vi författare tror att strukturer som inte ifrågasätts tenderar att reproduceras.

Kvotering

Vi har valt att ta med temat kvotering eftersom vi tycker att det visar på hur mycket eget ansvar man är beredd att ta som beslutsfattare med finansieringsbeslut. Vi har ställt frågan hur intervjuobjektet ställer sig till kvotering.

SVT

Jag är ju helt emot kvotering alltså. Jag har jättesvårt för det, jag vet inte alltså. Men, näe jag tror inte på det ändå alltså. Ja, då får man ju den här följdfrågan om man inte tror att kvinnor och män är lika bra och det är klart att jag inte tror det såklart. Men jag vet inte, jag är ju ändå emot kvotering. Varför? Näe? Alltså vad ska jag säga.. Men sen ser man ju att när man utlyste det här Rookieprojektet för bara tjejer så fick vi ju in fantastiskt många bra bidrag och där ser man ju verkligen att det fungerar med kvotering alltså. Så då kan man ju säga att det fungerar, men generellt sätt så tror jag inte att det skulle fungera.

Recensent

Jag tror att kvotering är en dålig idé generellt sett. Man kan hjälpa till på det sättet, men det måste komma fler kvinnor fram rent naturligt.

Wift

Om det blir sämre så måste vi kvotera, det finns ingen annan väg, för det här är inte hållbart. Vi måste få siffrorna att vända helt enkelt.

Det förekommer också att kvalitet och kvotering ställs mot varandra.

Producentföreningen

Det var ju lite så Cissi [Elwin Frenkel, vd Svenska Filminstitutet] sa nu... när vi hade den här höstpresentationen, "Hur kommer det sig att det inte är 40-60?" "Nej vi har tittat på kvalitet och inte på alltså... kvotering."

Filmkonsulent

Under ytan finns det ett kvalitetsbegrepp, att kvaliteten skulle behöva hotas när man pratar om kvotering tillexempel, men jag har aldrig sett ett sådant tecken på att det skulle hota kvaliteten.

Sammanfattande analys

Ledarskap inom filmbranschen

Först och främst anser vi författare att för att förstå ledarskap i ett filmprojekt är det viktigt att förstå vad som händer i ett filmprojekt. Att förstå filmskapandets dynamik handlar inte enbart om att analysera produktionsförhållandena för film, utan också en fråga om hur man i filmskapandet får fram uttrycken som berör människor i så stor utsträckning att man faktiskt vill gå och se filmen. Detta är något som filmproducenterna ofta återkom till i intervjuerna. Eftersom den konstnärliga visionen alltid är grundläggande i en konstproducerande organisation och att det är under denna som allt annat måste underordna sig, anser vi att detta kan förorsaka problem för till exempel marknadsföring och administration som bedrivs på ett mer traditionellt organisatoriskt sätt.

Vid konstruktionen av ledarskap inom filmproduktion sker ett socialt samspel mellan en enskild aktör och de processer och händelser som aktören befinner sig i och är med om att skapa. Vi finner att ledarrollen konstrueras genom det som *görs*, det vill säga genom praktikerna.

En av svårigheterna när man tittar på filminspelningen som en projektform blir att den är av en sådan tillfällig natur. Projektet måste ledas under mycket osäkra omständigheter. Denna osäkerhetsaspekt har framkommit i våra intervjuer med filmproducenterna. Här kan man tala om projektet som en temporär organisation. Det vanliga sättet att se på ett projekt är att betrakta den som en avgränsad företeelse i tiden. Den temporära organisationen som skapades för att förverkliga uppgiften i projektet upplöses efter det att uppgiften är slutförd, det vill säga då inspelningen avslutats och uppdragen för arbetsteamet är slutförda.

Vi tror att man måste lyfta fram den konstnärliga uppgiftens betydelse då man betraktar ledarskapet inom filmproduktion. Man måste ta hänsyn till att det i den konstnärliga verksamheten finns särdrag i jämförelse med varu- och tjänsteproduktionen. En aspekt som vi tycker är speciellt intressant och som inte kommer fram genom traditionell managementteori, är när det konstnärliga uttrycket bryter sig fram i den oförutsägbara process som föreligger till exempel under ett samtal mellan flera personer. Detta är ett

exempel på hur det konstnärliga uttrycket förhandlas fram i den konstnärliga processen. Dessa synpunkter pekar på behovet av en differentierad ledningsteori, där förståelsen av verksamhetens karaktär är viktig. Vad har verksamhetens karaktär för betydelse för den organisering och det ledarskap som behövs i just den organisationen?

Upplevelsen av osäkerhet är en grundläggande aspekt i allt ledningsarbete. Således finns det inskrivet i ledarrollen att vara ansvarig för hanteringen av denna osäkerhet, producenten har en roll som osäkerhetshanterare. Det finns även ett behov av att kunna kommunicera vilken handling som önskas. Det fokuserar uppmärksamheten på ledarens förmåga att sätta ord på det man vill förmedla.

På många filminspelningar, liksom i annan konstnärlig verksamhet, beaktas de rationella aspekterna i organiseringsprocessen. Det sker en noggrann planering av verksamheten för att kunna bemöta det oförutsägbara, men även i syfte att lämna utrymme för den skapande kreativiteten.

I all utövning av ledarskap jobbar man på sätt och vis mot en osäker framtid, att leda mot en slutgiltig produkt som ännu inte finns. Det fäster uppmärksamheten på improvisation i betydelse öppenhet för de möjligheter som kommer fram under projektets gång. Det är då det krävs handling i situationer där planerad verksamhet inte visar sig fungera, eller att man söker sig till något som ännu inte existerar. Till exempel talar Producent 1 om detta. I allra största utsträckning så fungerar producentens roll så på en inspelning. En hel del av det samspel och meningsskapande som sker i ett team sker vid tillfällen som kaffepauser. Det understryker betydelsen av de informella arenor som alltid uppstår i en organiserande verksamhet. Producent 2 berättar till exempel att det aldrig är det som beslutas runt ett bord som gäller, utan beslut och meningsskapande sker på andra arenor.

Trygghet kan delvis skapas genom en ledarstil som har sin utgångspunkt i respekt för den andre, oberoende av om det gäller konstnärlig eller annan verksamhet. Som producent tror vi att det är viktigt att personen i denna "flytande" ledarroll vågar ta tydliga beslut och driva en linje, då det behövs, men att kunna släppa styrningen då det detta är adekvat. Producent 1 talar ju om att ta intryck av de andra i teamet och samtidigt följa sin egen vision.

En yrkesskicklighet som inkluderar förmågan att påverka flödet i komplicerade situationer är något som vi tror har gynnat producentens auktoritet. Det fäster

uppmärksamheten på omdömet roll vid beslutsfattandet, en förmåga att kunna improvisera. Att kunna leta sig fram till något som ännu inte finns. Till exempel beskriver Producent 1 det som att hon utgår från att personer kommer att gilla hennes film, innan hon vet hur slutresultatet kommer att bli. Ledaren är beroende av det som ges i situationen, sitt uppdragsåtagande, samt det som ges av de andra aktörerna i situationen.

För att ledaren ska kunna sätta ord på de nödvändiga besluten och skapa ett fortsatt handlingsflöde är det vid dessa tillfällen önskvärt med en estetisk kommunikation och lyssnande i all typ av verksamhet. När en ledare i en improviserad grupp ska ta ett beslut är det de estetiska processerna kombinerat med ett omdöme av betydelse som förmedlare av informationen. I dessa situationer behövs nog emellanåt även att en ledare kan avstå från att styra och istället våga släppa fram påverkan av de andra omkringliggande kompetenserna. Det gäller någonstans att ta till vara på alla de kompetenser som kan bidra till att ge filmen sin slutliga prägel utan att för den sakens skull tappa det enhetliga uttrycket och visionen.

Hur kan man då jämföra konstnärsrollen och ledarrollen? Ledaren kan betraktas som en slags konstnär som kan skapa den värld som hon/han ska styra. Man kan också se skillnader i hur man har möjlighet att hantera sin omgivning gällandes om man jobbar inom affärsvärlden eller inom filmvärlden. Enligt Producent 2:s citat så måste någon som jobbar inom en konstnärlig sfär ha tillgång till de olika lagren i sin personlighet, detta för att till exempel få fram uttrycken så att publiken tillslut väljer att se filmen. Producent 2 menar att man inom en mer konstnärlig sfär inte kan bygga pansar om sig själv på samma sätt som man kanske kan göra i en mer strikt affärsorienterad omgivning. Detta tillsammans med att filmproduktion är både konst och kommers kan hjälpa oss att förstå komplexiteten i att vara filproducent.

Det finns alltid mera mening i ett konstverk än vad upphovsmannen tror då ett konstverk alltid kan tolkas i en krets av flera. Och detta tolkande i kombination med den konstnärliga ledarens flytande roll, där denna både måste leva upp till improviserandet men även det tydliga styrandet, är det som gör producentledarskapet inom filmproduktion så komplext och mångfacetterat.

Entreprenörskap

Producenten som entreprenör

De principer och effekter som genusforskningen funnit förklaringar i, varför det ser ut som det gör med den ojämna könsfördelningen i näringslivet har kanske mindre effekt på entreprenörer jämfört med anställda? Som vi tidigare tog upp i teorin så upptäckte Carter and Cannon (1992) att kvinnor som de kallar *returners* har en uttalad önskan att entreprenörskapet måste ha en lösning som gör att livet kan gå ihop med hänsyn till familjeliv. Returners är kvinnor som kommer tillbaka till yrkeslivet efter mammaledigheten och då startar företag. Under en period bygger alltså "återvändarna" sina företag för att underlätta för familjelivet men ofta har återvändarna en uttalad vilja att låta sina företag växa. Studien visar att det faktum att "återvändarna" till en början drev företag på deltid och med familjens intresse för ögonen inte hade långsiktiga komplikationer för tillväxten eller lönsamheten för deras företag. Att starta eget sker ofta efter en period där familjelivet tidigare fått stå i centrum, en strategi som Producent 2 och 3 har använt sig av. Producent 5 som har företag och småbarn pekar på svårigheterna detta medför både ekonomiskt och familjemässigt. Att då som strategi hellre jobba för ett annat större företag, som Producent 4, verkar då underlätta den pressade familjerollen.

Genom att starta företag har fyra av våra producenter ökat sitt självbestämmande, men vi författare upplever att egenföretagandet också ökar synligheten och risken. Många nämner egenföretagandet som ett sätt att kunna balansera familjelivet och producentyrket. Jobbar man för ett större företag, som i producent 4:as fall, ökar tryggheten men även risken för att man inte blir krediterad för de projekt man faktiskt är upphovsman till.

Är anledningen till att fyra av de fem producenter vi intervjuar är framgångsrika, att de är egenföretagare och entreprenörer? Kanske är det så att producenterna inom större företag cementeras i rollen som produktionsledare (som exempelvis SVTs representant hävdar bara består av kvinnor inom deras organisation) och stannas upp vid det berömda glastaket?

Att ta anställning i ett större företagen gör att synligheten på producenten minskar. Är det för synlighetens skull som man pratar om de producenter med egna företag som mer framgångsrika? För att det arbete som de lagt ned i det egna företaget syns i slutprodukten? I de större företagen kan den eventuella äran av arbetsinsatsen förskjutas uppåt så att den inte tillskrivs upphovsmannen. Producent 2 tar upp att många kvinnor hamnar i en position där dessa får göra en stor del av jobbet men att äran för arbetsinsatsen förskjuts uppåt. Synligheten verkar här både som riskfaktor och som incitament beroende på inom vilken slags organisationsstruktur som producenterna befinner sig.

Kvinnligt ledarskap inom organisationsforskning

Möjlighetsstruktur

Enligt Moss Kanter tenderar man att sänka sin ambitionsnivå och undervärdera sin kompetensnivå när man upplever att man har små möjligheter att utvecklas, samtidigt som personer med en upplevelse av stora möjligheter tenderar att höja sina ambitioner och övervärdera sin kompetens. Teorin om möjlighetsstruktur kan vi applicera på utfallet med Rookieprojektet. Den ansvariga för projektet slogs av hur få kvinnor det var som sökte och därför veks det sista projektet till att endast kvinnliga regissörer fick söka. Vid denna sista uttagning kom det in dubbelt så många ansökningar från kvinnor som kommit in sammanlagt vid de fyra tidigare omgångarna. Detta skulle vi författare säga är ett typiskt exempel på hur möjlighetsstrukturen påverkar individen. När projektet veks åt endast kvinnliga sökande tror vi att de kvinnliga regissörerna upplevde det som att de hade större möjlighet att få spela in sin film, och följaktligen sökte då många fler. Man skulle alltså kunna tolka det som att maktobalansen inom filmbranschen föder självuppfyllande profetior. Detta skulle också kunna vara en förklaring till varför färre kvinnliga regissörer och färre kvinnliga producenter söker stöd ifrån SFI. Detta kan bli till ett problem eftersom vissa beslutsfattare tycker att andelen sökande kvinnor/män bör spegla andelen antagna kvinnor/män. Exempel på detta är SFI:s VD, Cissi Elwin Frenkel, debattartikel om att SFI inte tolkar det som strukturell diskriminering att det inte är 50 procent kvinnor bland de som beviljas stöd, eftersom det utifrån antalet sökande procentuellt sett är *fler* kvinnor än män som får stöd. Snarare menar Elwin Frenkel att

det är ett tecken på att kvinnors projekt generellt sett håller högre kvalitet eftersom just fler kvinnor *procentuellt* sett som får stöd. Vi författare ser dock att det förutom att begreppet kvalitet, finns fler dimensioner att ta hänsyn till vad gäller urval, till exempel möjlighetsstrukturen. Ett annat exempel är distributörens uttalande om att färre kvinnor får stöd eftersom färre kvinnor också söker stöd.

Antalets betydelse

I och med att chefskapet i sig präglas av osäkerhet, såsom att kunna förutsäga händelser i förväg, och att dessa utvärderingar präglas av mänskligt omdöme, tror vi att man mer eller mindre undermedvetet går på kriterier som sociala aspekter såsom rätt bakgrund etcetera för att minska denna osäkerhet. Detta tror vi gör att man som kvinnlig ledare, hamnar i en avvikarposition. Då filmproduktion i sig omgärdas av en extrem osäkerhet både gällande ekonomiska och konstnärliga aspekter, måste dessa kriterier till vilka projekt som ska ges ekonomiskt stöd gälla i ännu större utsträckning. Vi har funnit att filmens osäkra natur, etablerar och förstärker de redan befintliga normerna, detta för att minska osäkerheten. Om det däremot hade varit lika många kvinnor och män på posterna så skulle kvinnorna inte behöva vara i en avvikandeposition. Jämför Producent 2:s uttalanden om antalets betydelse.

Avvikarpositionen som en kvinnlig ledare på grund av sin minoritet i en mansdominerad miljö tvingas inta, leder som vi tidigare tagit upp i Wahls teorier, till tre skilda effekter. Utifrån vår empiri analyserar vi dessa effekter vilka är *synlighet*, *assimilering* och *kontrasteffekten*.

Synlighet

Att verka som kvinnlig spelfilmsproducent gör att synligheten ökar markant. Eftersom synligheten ökar är benägenheten att inte vilja ta risker högre på denna än på de manliga kollegorna. Genom att vilja tillhöra den kulturella polen hellre än den ekonomiska, som fyra av våra producenter hävdar, leder till att synligheten och pressen på publiksiffror minskar. Därmed minskar också de kapitalstarka incitamenten, och då också den reella makten. Producent 2 uttrycker också att för att jämställdheten inom

branschen ska öka så är den ekonomiska polen en arena där fler kvinnor måste ta sig in. Att det finns så få kvinnliga producenter som verkar inom den ekonomiska polen kan kanske förklaras med att synligheten här är så mycket större? Resultatet inom den ekonomiska polen blir också direkt mätbart genom publika siffror. Att som producent 3 ha ett uttalat fokus på denna typ av marknad gör å andra sidan att genustänk och dolda agendor inte kommer fram på samma sätt. Siffrorna får i detta fall tala för sig själva, i jämförelse med de producenter som har ett uttalat fokus mot den kulturella polen där det vilar fler aspekter av kvalitetsbenämningar och beroenden av filmkritikers åsikter. Det som anses vara kvalitet har ju som tidigare redogjorts för en inbyggd aspekt av en redan befintlig norm. Medias kapital som enligt Broady ökat, är således en stor maktfaktor för kontexten där de kvinnliga producenterna med inriktning på kulturellt kapital tvingas verka. Att recensenten vi intervjuat inte verkar vara medveten om hur ojämställd filmbranschen är upplever vi problematiskt. Detta på grund av att recensionerna han skriver spelar stor roll för filproducenterna på så vis att det påverkar hur många som går och ser filmen etcetera.

Assimilering

Att det är så få kvinnor som verkar inom den ekonomiska polen tyder på assimileringseffekten som Wahls teorier bygger på. Att ingen vill vara den som är först någonstans för att man med denna position inte bara är där i egenskap av sin kompetens utan även som ett statuerande exempel. Misslyckas man här blir också detta misslyckande mycket mer uppförstorat och ens chanser att vidare få pengar för att utveckla sina projekt mindre. Att som i Producent 3 fall, sakna utbildning och att ha kommit in i branschen ifrån ett annat håll, gör kanske att denna också har en mindre respektfull hållning för branschen som helhet och därmed också vågar chansa i högre utsträckning. Att våga misslyckas är något som enligt många är en kritisk faktor för att kunna utvecklas, och om synen på ett kvinnligt misslyckande är mer graverande än för de manliga kollegorna, anser vi att det här vilar ett hinder för att uppnå jämställdhet.

Att Producent 3 kommer från branschen är något som många intervjupersoner tagit upp. Det verkar som hon räknas som ett undantag i det att hon har ett kommersiellt mål och att detta undantag förklaras med att hon kommer *utifrån* branschen. Detta kan förklaras med Bourdieus olika poler, det blir tydligt att filmskolorna är nära den

kulturella polen medan branschen (såsom finansiärerna, distributörerna och marknadsförarna) inte helt oväntat är nära den ekonomiska polen. Man skulle kunna se det som ett slags motsatsförhållande som förstärker tron på att de som kommer från en filmskola gör konstnärliga filmer, och därför får legitimitet av att göra filmer som ligger inom den kulturella polen, medan de som kommer från branschen förväntas göra kommersiella filmer, och därför får legitimitet från att verka inom den ekonomiska polen. Detta implicit underliggande dikotomitänk kan man också se i samhället med hjälp av Lanz teorier, där män ses som ekonomiska (objektiva) medan kvinnor ses som konstnärliga (subjektiva). Det skulle också kunna vara en förklaring till varför det är så få kvinnliga producenter med kommersiellt perspektiv. Producent 2 hävdar ju att vi egentligen inte kommit så lång i jämställdheten förrän kvinnorna har tagit sig in på *hela* spektrumet och hänvisar till att Agneta Fagerström Olsson regisserat en Wallanderfilm som både är kommersiell och en deckare, och att detta inte hade varit möjligt för 10 år sedan. Producentföreningen säger att det finns många kvinnor som vill jobba med reklamfilm, som räknas som det mest kommersiella inom filmbranschen, men att kvinnorna inte släpps in där. Det skulle kunna förklaras med att kommersiellt förknippas med manlighet, och att man som kvinna i det utgångsläget inte får legitimitet inom den sfären. Det är tydligt eftersom det är jämställt på novell och dokumentärfilm där resurserna är så mycket mindre. Idag är det även väldigt många regissörer, såsom Roy Andersson, Johan Kling och Fredrik Edfeldt för att nämna några exempel, som genom att skapat sig en plattform inom reklamfilmssfären går över till att göra långfilm. Att snedförvridningen blivit extra markant det år, då två av dessa gjort långfilmer, tyder på att detta skulle kunna vara en tendens som ytterligare befäster snedfördelningen inom spelfilmsområdet. Vi författare tror att denna utveckling kommer att fortsätta och förstärkas framöver.

Kontrasteffekten

Kontrasteffekten innebär att majoriteten blir medvetna om sin egen kultur när någon annan kommer in i gruppen, och att majoriteten, normen kan reagera genom att bli rädda för att förlora sin kultur. Effekten blir att de överdriver skillnaderna mellan majoriteten och minoriteten och poängterar på olika sätt vad som gäller inom denna och på vilka villkor den i minoritet får vara med. Att vara rädd för att förlora sin kultur

kan vidare kopplas till kvalitetsbegreppet, det vill säga att de som sitter på makten anser sig ha rätt att ha en åsikt om vad kvalitet är och på så sätt kan verka emot en utvidgning av kvalitetsbegreppet som sådant.

Könsordningen i den svenska filmbranschen

Att som kvinna på en högt uppsatt position vara i minoritet, leder till en avvikarposition. Denna ger upphov till tre skilda strukturella effekter, nämligen synlighet, assimilering och kontrast. Dessa medför att avvikaren tvingas att uppträda på ett specifikt sätt.

Kanter kunde konstatera att rollen som kvinna i avvikarposition är mycket påfrestande eftersom att avvikarrollen innebär många dubbelheter och dilemman. Minoritetssituationen innebar också att kvinnor var tvungna att bemöta och hantera de stereotypa bilder av kvinnor som existerar i organisationer. Att det är så få kvinnor som väljer att alliera sig och skapa egna maktarenor är kanske för att kvinnor inte vill buntas ihop med kvinnor på grund av att ingen vill tillhöra förlorarlaget. Att försöka undvika generaliseringar genom att i stället vilja verka som *individer*.

Många är positiva till att jämställdheten ökat i branschen på senare år. Andra uttrycker frustration över att det inte går tillräckligt snabbt. Trots detta är det många som ogillar kvotering som förändringsmetod. Det tycks finnas en motsättning mellan kvotering och kvalitet/"bra" film. På motsvarande sätt brukar det diskuteras i näringslivet om ett motsatsförhållande mellan kvotering och *kompetens* när det gäller kvotering av kvinnor till styrelser. Att fler män till exempel söker stöd från SFI kan bero på att den rådande strukturen gynnar dem. Mot bakgrund av möjlighetsstrukturen och att många män tidigare lyckats göra framgångsrika filmer, gör kanske detta att männen redan från början får större ambitioner och höga förväntningar på att lyckas. Det handlar således inte om att männen av naturen har bättre självförtroende, utan att deras position i branschen gör att de ser mer positivt på sina chanser till framgång. Har man små möjligheter kommer man att begränsa sina ambitioner, ha låga förväntningar och emellanåt undervärdera sin kompetens. Det blir således en uppfyllande profetia inom båda lägren som understödjer den redan befintliga könsstrukturen.

Könsblindhet

Att medvetenheten hos många i filmproduktionens omgivande kontext fortfarande är låg ser man främst på uttalanden ifrån de manliga, heteronormativa makthavarna med uttalanden som att det "Nu är ungefär 50/50" (Se filmkritikern, distributören, SVT) visar på den könsblindhet och slutsatsen om att den överordnande har svårare för att upptäcka överordningen som tidigare nämndes i teoriavsnittet.

Detta problematiseras ytterligare av att dessa män sitter på positioner med beslutanderätt. *Dolda strukturer måste synliggöras för att ha någon framtida verkan.* Att kvalitetsbegreppet är könsblint har vi redan tagit upp. Att så många av branschens makthavare fortfarande använder sig av ordet i sin så kallade "objektiva" bedömning av spelfilm är därför inte oproblematiskt. Informationen finns där ute i olika avhandlingar men trots detta verkar det som att förståelsen för vad begreppet kan innebära inte gått fram till dem som mest behöver en problematisering kring begreppet.

Kvalitetsbegreppet som hinder inom möjlighetsstrukturen

Kulturproduktionsfältet domineras av två parallella och samtidiga logiker, en ekonomisk och en kulturell. Den ekonomiska logiken innebär att man eftersträvar vinst, och den kulturella logiken betyder att man eftersträvar konstnärlig höjd. Givetvis definierar man och använder begreppet på ett visst sätt som speglar ens position på kulturproduktionsfältet/filmfältet. Därför är det inte förvånande att det främst är producenterna och distributörerna som delvis också lutar sig på den ekonomiska logiken i sina kvalitetsbeskrivningar. Det speciella med kulturproduktion är att de två logikerna är skapade som varandras motpoler. En konsekvens av detta är att människor på detta fält ofta väljer sida och ser den andra sidan som ett felaktigt rättfärdigande.

Det är lättare att för de personer som representerar organisationer med stor legitimitet att använda begrepp som kvalitet eftersom att de har tolkningsföreträde vad som gäller dess definition.

Den kulturella logiken är den mest statusfyllda på kulturproduktionsfältet. Könsordningen är ett annat exempel på maktstruktur. Mot bakgrund av den

könsordning som råder inom filmbranschen med manlig dominans på de flesta beslutandeposter, hur påverkar det definitionen på "kvalitet"? Maktstrukturerna påverkar vilka kvalitetsbegrepp som får fäste. Att smak och kulturellt kapital återskapar maktstrukturer, framför allt klass, är något som forskningen länge konstaterat. Könsordningen i branschen gör att män dominerar på beslutsfatarpositionerna och det är således framförallt män som har tolkningsföreträde för vad begreppet kvalitet betyder. På grund av mäns dominans och tolkningsföreträde kommer föreställningarna kring kvalitet att vara manligt kodade så länge inte denna tolkning problematiseras. Denna manliga kodning kommer att resultera i att det upplevs som att det finns en inbyggd motsättning mellan "kvinnlighet" och "kvalitet".

I ljuset av manlig kodning av kvalitetsbegreppet kan den kvalitetssäkring som förordas av vissa leda till att mansdominansen *återskapas*. Att välja det man känner till kan vara en osäkerhetsreducering, samtidigt som det då finns risk för konventionellt filmskapande. Då den kulturella polen ses som nyckfull, godtycklig och oprofessionell från den ekonomiska polens sida kan den senare dra fördel av krav på tydligare definitioner, med hänvisning till mätbara uppgifter såsom publiksiffror och investeringsbelopp. Att som producent 3, därför ha ett uttalat mål att göra kommersiell film kan ses som ett sätt att slippa könsmärkningen i branschen.

Är det konstnärliga projektet en balansakt mellan visioner? Mellan konst, medarbetare, publik och ekonomi? För att närma sig konstens entreprenörskap tror vi att man måste undersöka konstnärens och producentens specifika förutsättningar och arbetsuppgifter.

Inom det institutionella fältet pratar man om legitimitet kontra effektivitet, jämför Meyer och Rowan. Om man kopplar dessa begrepp till filmfältet och främst till filmproducenter specifikt, kan man då tala om kommersialiseringen som effektivitet och den så kallade smala kvalitetsfilmen som legitimitet? Blir den legitimerande formen av filmproduktion där de flesta kvinnliga filmproducenter verkar, något som enbart består av ett yttre legitimerande? Måste man i sin roll som producent särkoppla sig för att utåt sett symbolisera detta medan man inåt sett står för den kommersiellt verkande delen?

Enligt Bourdieu styrs den kulturella världen av kapital. Det ekonomiska, kulturella och sociala kapitalet. Ju mer kapital man har desto mer "fin" är ens kultur.

Man kan tydligt se en koppling mellan kommersiellt gångbar film och den manliga normen. Detta skulle då innebära att det kvinnliga perspektivet är en del av ickenormen

och därför hamnar inom det smala konstnärliga fältet. I och med att det från början profileras så, i marknadsföring, antal filmkopior ut i landet, etcetera, så blir detta kanske en självuppfyllande profetia? Detta kan dock vara en strategi ifrån de kvinnliga filmproducenternas sida då dessa inte behöver leva upp till ett mål om stora publiksiffror, och kan på så sätt undkomma en "misslyckandestämpel". Att som i Producent 3:s fall bara vilja verka inom den kommersiellt gångbara filmgenren gör att hennes synlighet gentemot de andra ökar, och därmed också pressen och riskerna.

Diskussion

Vad förändringsarbetet inom filmbranschen kan få för effekter med konkreta resultat är ännu svårt att urskilja. Det finns positiva tendenser som att andelen yrkesverksamma kvinnor som tillexempel producenter ökat under de senaste åren och att fler kvinnor väljer att organisera sig i informella och formella nätverk och med det kritisera den rådande könsstrukturen i organisationen. Rookieprojektets öronmärkning för att satsa på kvinnliga upphovsmän som regissörer och författare tyder också på att det är mycket som håller på att förändras, eller i alla fall att *viljan* till förändring finns där. I det tolkade intervjumaterialet framkommer också att det finns en påtaglig risk för att det pågående förändringsarbetet bara resulterar i att könsstrukturen byter ansiktsuttryck, men i grunden kvarstår. Sett till intervjumaterialet tycks det till exempel finnas en risk för att kvinnorna får ett litet annat innehåll i sin producentroll som tillexempel att man skulle få ansvara för känslor, att vara "mamma" åt teamet och regissören (Producent 3), att arbeta med mer konstnärliga projekt och att ansvara för att hjälpa fram kvinnliga manusförfattare och regissörer. Om detta blir fallet ligger det snubblande nära att konstatera att inbrytningen som de kvinnliga producenterna gör på ett tidigare manligt dominerande område både i form av yrkesinnehåll och i egenskap av ledare endast resulterar i ett nytt i särhållande som också möjliggör en ny (lägre) värdering. Vilka strategier de kvinnliga producenterna kommer att välja för att möta detta eventuella nya, mer osynliga och svårfångade uttryck av en organisations könsstruktur återstår att se.

Svar på frågeställningen

Vi vill avsluta uppsatsen med en liknelse till den strategi som vi finner att de kvinnliga filmproducenterna använder sig av i sitt ledarskap. Det tar avstamp i att alla människor återbördar sig till en ny uppfattning om sig själva eftersom att de blir lite av den som omvärlden tror att de är. Vi finner att den kvinnliga producentrollen kan jämföras med en amöba vars yttre väggar är elastiska och därför anpassar sig till omgivningen. Det är inte så att amöban inte har några egna dimensioner, det är bara det att den saknar möjligheter att *själv* definiera sin form. På liknande sätt har vårt resultat visat att det krävs mer av en ledare som tillhör minoriteten och ickenormen i en mansdominerad bransch, som dessutom kräver både konstnärligt och ekonomiskt ledarskap. För att de kvinnliga producenterna ska ta sig närmare sina mål så antar dem de roller deras komplexa omgivning föreskriver.

Bland annat kan liknelsen med amöban knytas till Producent 2:s uttalande om att män inte behöver sätta sig ner och analysera situationen (och maktstrukturen), medan kvinnor tar sig fram på så vis att de förhåller sig till strukturerna i omgivningen, och "känner på huden" hur de ska ta sig fram. Liknelsen kan också knytas till Köpings (2003) relationella perspektiv där man ser individen som en varelse som uppstår i mötet med sin omgivning och mötet med andra personer.

Liknelsen med amöban kan ses som en av grundförutsättningarna för en filmproducent då denna verkar i en så osäker kontext och i projektformer av ickelinjär natur. Man kan diskutera om de kvinnliga producenterna, som i egenskap av just kvinnor, också måste förhålla sig till den manliga normen så som en amöba förhåller sig till sin omgivning? Kanske ger just detta faktum de kvinnliga producenterna en extra inblick i den adaption som krävs för att kunna improvisera kring oförutsedda händelser som just producentskapet kräver? Alla producenter vi intervjuat återkommer till att man måste anpassa de olika arbetssituationerna utifrån vilken person man har att göra med just då, gärna också att få personen i fråga att tro att det från början var dennes idé. Kanske har amöbaformen som de kvinnliga producenterna tvingas anamma gett en möjlighet och komparativ fördel gentemot sina manliga likar? Kanske är det därför som den kvinnliga andelen av just långfilmsproducenter trots allt är på frammarsch? Vi skulle önska att vi

funnit något annat ord än just "amöba" för att beskriva de kvinnliga producenternas framgångsstrategi, då denna kan ha en negativ klang, men då kontexten där dessa verkar är snedförvriden föder denna också den något negativa liknelsen med amöbor. Vi hoppas att man i framtiden, på grund av ökad jämställdhet påfunnit strategier för det kvinnliga ledarskapet som inte behöver likna denna kontextberoende varelse, utan en strategi som formas av ett ledarskap som får verka på sina *egna* villkor.

Slutord

Liknelsen med amöban kan också kopplas till Östlunds kommentar "som man ropar får man svar" på så vis att amöbans form definieras utifrån omgivningens rop och således blir resultatet av vilka slags signaler man väljer att sända ut och uppmuntra.

Källförteckning

Tryckta källor

Andersen, I. (1998) *Den uppenbara verkligheten*, Studentlitteratur, Lund.

Bourdieu, P. (1993) *Kultursociologiska texter, i urval av Donald Broady och Mikael Palme*, Stockholm; Stehag, B. Östlings bokförl. Symposion.

Geoffee, R. & Scase, R. (1985) *Women in charge, The Experiences of Female Entrepreneurs*, Allen & Unwin, London.

Hermele, V. (2007) *I väntan på vadå? : Teaterförbundets guide till jämställdhet*, Svenska teaterförbundet, Stockholm.

Holgersson, C. (1999) *Rekrytering som konstruktion av företagsledare*, I Sjöstrand et al. (red.), *Osynlig företagsledning*, Lund: Studentlitteratur.

Holme, IM. & Solvang, BK. (1997) *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Studentlitteratur, Lund.

Holmquist, C. och Sundin E. (2002) *Företagerskan: Om kvinnor och entreprenörskap*, Stockholm: SNS förlag.

Kallifatides, M. (2002) *Modern företagsledning och omoderna företagsledare*, EFI, Stockholm, Thesis.

Moss Kanter, R. (1977) 1993 *Men and Women in the Corporation* New York: Basic Books.

Köping, A-S. (2003) *Den bundna friheten – Om kreativitet och relationer i ett konserthus*, Stockholm: Univ., School of Business (avhandling) Tryckt i Kristiansstad. S. 364.

Lanz, J. (2005) *Taste at Work – On Taste and Organization in the Field of Cultural Production*, Stockholm: Arvinus förlag (avhandling) Tryckt i Kristiansstad.

Portnoff, L. (2007) *Control, Cultural Production and Consumption: Theoretical Perspectives, Empirical Dilemmas, and Swedish Music Industry Practices*, Stockholm, Economic Research Institute, Stockholm School of Economics (Avhandling) Tryckt av Elanders i Vällingby.

Sexton, D. L. (1989) *Research on Women's Business Owners*, i O. Hagen, C. Rivchun and D. L. Sexton (eds.), *Women Owned Businesses*. New York: Praeger.

Soila-Wadman, M. (2003) *Kapitulationens estetik: organisering och ledarskap i filmprojekt*, Stockholm: Univ., School of Business (Avhandling) Tryckt i Kristiansstad. S. 97

Wahl, A. m fl. (2001) *Det ordnar sig – teorier om kön och organisation*, Lund: Studentlitteratur.

Rapporter och andra dokument

Elf Karlen, M. (2005) *Svensk filmbransch i förändring? – om fyra kvinnors strategier i det manligt dominerade producentyrket* Stockholms Universitet, centrum för genusstudier, uppsats inom påbyggnadskursen.

Lanz, J. (2007) *Om kvalitet*, Stockholm, Wassberg + Skotte tryckeri AB.

Olsberg, J. (2008) *Future Policy and Strategy for Sweden's Film Sector* For Swedish Film Producers' Association and Film i Väst. En utredning genomförd av SPI.

Tidningsartiklar

Aftonbladet (2009) *Var är jämställdheten, Svenska Filminstitutet? 2009-10-07.*

Broady, D. (1988), *"Kulturens fält. Om Pierre Bourdieus sociologi"*, pp. 59-88 i Masskommunikation och kultur, NORDICOM-Nytt/Sverige, Nr 1-2, 1988.

Hermele, V. (2009) *Fast i Smeten*, Film och TV, nummer 4 sidan 26. Grafiska punkten, Växjö. Redaktör Christina Höglund.

Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*. American Journal of Psychology, volym 83.

SVD (2009) *Fler kvinnliga regissörer får utökat stöd*, Svenska Dagbladet 2009-10-29.

Internetkällor

Hemsida Filmhögskolan (2009) *Könsfördelning av antagningar*, tillgänglig online:

[http://www.film.gu.se/Om_Filmh_gskolan/jamstalldhetsplan/statistik,dokument:könsfördelning av antagningar](http://www.film.gu.se/Om_Filmh_gskolan/jamstalldhetsplan/statistik,dokument:könsfördelning_av_antagningar)

Filmnyheterna (2009), *Vi tar jämställdhetsfrågan på största allvar* 2009-10-15

tillgänglig online:

<http://www.filmnyheterna.se/en/Debatt/Vi-tar-jamstalldhetsfragan-pa-storsta-allvar/>

Intervjuer

Distributör (2009), den 16 oktober

Exekutiv producent, SVT (2009), den 28 oktober

Filmkritiker (2009), den 24 september

Filmproducent (2009), den 5 juni

Filmproducent (2009), den 12 juni

Filmproducent (2009), den 16 oktober

Filmproducent (2009), den 4 november

Filmproducent (2009), den 6 november

Långfilmskonsulent på Svenska Filminstitutet (2009), den 12 juni

Producentföreningen (2009), den 1 oktober

Regional Filmpol, VD och ansvarig för långfilm (2009), den 10 november

Wift (2009), den 27 oktober

Muntliga källor

Dramatiska institutet (2009), telefonsamtal med Dramatiska institutets informationschef
den 19 november

Bilaga 1

Intervjumall

Kan du berätta lite om dig själv och din bakgrund?

Hur kommer det sig att du jobbar som producent?

Vad innebär det att vara producent?

Vad krävs det för att bli en framgångsrik producent?

Rent konkret, vad gör du i ditt jobb? (vilka arbetsuppgifter innefattar det?)

Vad är din syn på producentyrket?

Vad tycker du är producentens viktigaste uppgift?

Vad är svårast med att vara producent?

Är du en producent som mest jobbar med ekonomin eller ser du dig som en konstnärlig producent?

Hur mycket kan du påverka final cut?

Påverkar din bakgrund filmerna/produktionerna du väljer att göra?

Tror du att du är en framgångsrik producent *trots* eller *på grund av* att du är kvinna?

Kan du beskriva branschen du jobbar i?

Hur förmedlas de flesta jobben?

Hur finansieras vanligen filmprojekten du jobbar med?

Hur får man legitimitet i filmbranschen? (formellt och informellt, inom branschen och utanför kretsen tex. kontakt med kritiker?)

Hur får du legitimitet i filmbranschen?

Hur ser man på den legitimitet och andra har? Kan det finnas rivalitet inom branschen?

Hur upplever du osäkerheten som finns inbyggd i branschen?

Hur påverkas ditt ledarskap av att du jobbar i projekt? Kan man jämföra det med att ni för varje film måste bygga upp ett nytt "företag"? Hur påverkas ditt ledarskap av detta? Och det faktum att det fortfarande finns ett branschminne?

Upplever du att du dras mellan det ekonomiska och det kulturella i ditt ledarskap? Hur hanterar du detta?

Hur upplever du arbetsstrukturen? (sena kvällar? Periodvis mycket jobb?)

Hur ser du på att din bransch är så mansdominerad? Hur påverkas ditt ledarskap av denna manliga kontext som filmbranschen generellt sett innebär? (hur ser det ut i ditt dagliga arbete med könsfördelning?)

Har du upplevt situationer då du tycker att du måste försvara din yrkesroll? (Situationer du måste försvara din yrkesroll på grund av att du är kvinna?)

Finns det situationer som du har en uttänkt eller medveten strategi för att klara av?

Vad har du för syn på karriärmöjligheter?

Finns det en karriärtrappa?

Hur ser du på din faktiska karriär?

Det faktum att du är företagare, hur har det påverkat dig i ditt ledarskap? Vad var anledningen till att du blev egen företagare? Hur fungerar det ekonomiskt?

Hur tror du filmavtalet kommer påverka filmbranschen? Tror du det kommer bli jämnare könsfördelning på posterna? Varför tror du det är så få kvinnliga producenter?

Vad är det viktigaste du vill skicka med oss?

Finns det några andra du tycker vi ska prata med?