



# FRA UD- DANNELSE TIL DEBUT

EN KVALITATIV  
UNDERSØGELSE  
AF DE BARRIERER,  
DER MØDER  
NYUDDANNEDE  
FIKTIONS-  
INSTRUKTØRER

DET DANSKE  
FILMINSTITUT  
2018

**Fra uddannelse til debut**

**- En kvalitativ undersøgelse af de barrierer, der møder nyuddannede fiktionsinstruktører**

Af Caroline Livingstone

**Under supervision af**

Mette Hjort, professor, KUA

**Udgivet af**

Det Danske Filminstitut

**Redaktion:**

Christina Rosendahl, Danske Filminstruktører

Klaus Kjeldsen, Danske Filminstruktører

Lars-Martin Sørensen, Det Danske Filminstitut

Kirsten Barslund, Det Danske Filminstitut

## Forord

Rapporten 'Fra uddannelse til debut' er resultatet af en kvalitativ undersøgelse, der belyser danske filminstruktør-dimittenders møde med filmbranchen.

Undersøgelsen initieret af Det Danske Filminstituts Dialogforum, der siden har bistået med udmøntningen af initiativer under Filminstituttets indsats for en bedre kønsbalance.

Dialogforum består ud over Filminstituttet af lederne for hhv. Danske Filminstruktører, Danske Dramatikere, Dansk Skuespillerforbund, Film- og tv-arbejderforeningen, Producentforeningen, Den Danske Filmskole samt Danmarks Radio og TV 2.

Undersøgelsen udspringer af data der peger på, at færre kvinder end mænd opnår spillefilms-debut efter endt uddannelse. Ligesom langt færre kvinder end mænd søger støtte til spillefilm fra Det Danske Filminstitut.

Filminstituttet og filmbranchen som helhed har med undersøgelsen ønsket at lægge øre til et udsnit af danske instruktørers oplevelse af vejen fra uddannelse til debut. Det var ønsket at indsamle oplevelser af institutionelle, strukturelle og personlige barrierer for indtrængning i filmbranchen.

Blandt respondenternes svar optræder henvisninger til formater og systemer, der ikke længere er aktuelle. Observationer der i dag er faktisk forældede er dog bibeholdt, fordi de indgår i instruktørdebutantens oplevelse af mødet med støttesystemet.

Undersøgelsen er baseret på kvalitative interviews med instruktører, der er dimitteret inden for de sidste 10 år. Af de 24. respondenter i denne undersøgelse er 7 debuteret med en spillefilm med støtte fra Det Danske Filminstitut.

Danske Filminstruktører har sammen med Filminstituttet bidraget til udformningen af undersøgelsen, der er udført af Caroline Livingstone, specialestuderende ved Film- og medievidenskab på Københavns Universitet, under supervision af professor Mette Hjort.

Claus Ladegaard

*Det Danske Filminstitut april 2016*

# Indhold

Målsætning.....	4
Metode .....	4
Mulige støjkilder .....	5
Afgrænsning og resultater .....	6
Undersøgelsens begrænsninger .....	6
Resultater .....	6
Samarbejder .....	6
Tiden efter endt uddannelse .....	7
Støttesystemet som barriere .....	7
Risikovillighed og erfaringsopbygning.....	7
Instruktøernes økonomiske vilkår.....	8
Kønsproblematikker.....	8
Uddybning af resultater.....	9
Samarbejder .....	9
Tiden efter endt uddannelse .....	10
De alternative filmuddannelser .....	11
Støttesystemet som barriere .....	12
Veje mod finansiering.....	12
Manuskripter og samarbejder med manuskriptforfattere .....	13
Konsulentordningen .....	13
Ansøgninger, pitches og treatments .....	14
Risikovillighed og erfaringsopbygning.....	15
Instruktørens økonomiske vilkår.....	16
Kønsproblematikker.....	18
Svensk støtte som alternativ finansiering.....	18
Dokumentaren og de kvindelige instruktører.....	18
Kønnede barrierer i forbindelse med ansøgningssystemet.....	19
Familiestiftelse som barriere .....	20
Kvoter og opbakning fra branche og uddannelsesinstitutioner .....	22
Perspektiver:.....	23
Respondenternes løsningsforslag .....	23

## Målsætning

Undersøgelsens mål er at afklare, hvilke barrierer nyuddannede instruktører møder, fra de dimitterer til de spillefilmsdebuterer. Formålet er at øge bevidstheden om institutionelle, strukturelle og personlige barrierer for indtrængning i filmbranchen, så muligheden for at foregribe disse styrkes.

Undersøgelsen belyser, hvor nyuddannede danske fiktionsinstruktører søger hen for at finansiere og realisere deres projekter. Fokus er på både støtteansøgninger og processer, samarbejdspartnere/netværk og personlige forhold.

## Metode

Undersøgelsen er baseret på kvalitative interviews med 24 tilfældigt udvalgte instruktører, der er dimitteret fra Den Danske Filmskole, Super16, Super8 og 18Frames inden for de sidste ca. 10 år. Gruppen af respondenter inkluderer ikke den senest dimitterede årgang, da jeg ønskede erfaringer fra folk, der havde haft tid til et reelt møde med branchen. I udvælgelsen af interviewpersoner har jeg tilstræbt en nogenlunde ligelig fordeling på køn. Respondenterne fordeler sig på uddannelsesinstitutioner som følger: 10 fra Den Danske Filmskole, 10 fra Super16, 2 fra Super8, 2 fra 18Frames. og det samlede antal respondenter består af 12 kvinder og 12 mænd. Disse interviews er foretaget i perioden fra oktober 2017 til januar 2018. Ud af de 24 dimittender er 7 debuteret med en spillefilm støttet af DFI.

Interviews er foretaget ud fra en løst struktureret spørgeguide, da målsætningen har været både at få svar på kendte spørgsmål og at lokalisere nye viden, og belyse ukendte områder, hvor respondenterne har mødt modstand. Denne åbenhed i formen giver plads til, at instruktørerne selv retter fokus imod emner, der har været særligt problematiske, motiverende eller udslagsgivende for dem.

Interviewsspørgsmålene er fordelt på kategorierne:

- Uddannelse
- Samarbejder
- Finansiering
- Produktionsproces

Disse temaer har fungeret som guidende snarere end styrende, og som områder der kan belyse forskellige faser af instruktørernes karrierer, samt forskellige faser af diverse projekter.

Under de forskellige interviews har jeg tilstræbt en høj grad af lydhørhed overfor nye emner. Mængden af opfølgende spørgsmål har derfor været stor, også fordi respondenterne har gennemgået vidt forskellige forløb og befinder sig på vidt forskellige karrieretrin.

Den viden, der afdækkes gennem undersøgelsen, har som formål at stille erfaringer fra forskellige undervisningsinstitutioner i forhold til, hvor

respondenterne kommer fra geografisk og hvilken social baggrund, de har, herunder respondenternes køn. Jeg har ikke spurgt direkte til kønsproblematikker. Køn er udelukkende blevet et emne, når respondenterne selv har bragt det på bane.

Det bør dog nævnes, at respondenterne givetvis ved, at mangfoldighedsundersøgelser har været af høj prioritet hos både DFI og Danske Filminstruktører, hvilket sandsynligvis har influeret på undersøgelsens resultater.

Efter de første interviews blev det klart, at områder vedrørende privatøkonomi og livssituation fyldte en stor del for flere respondenter. Spørgsmål om, hvordan instruktørarbejdet er foreneligt med hverdag og familieliv, der skal hænge sammen økonomisk, tidsmæssigt og geografisk, blev derfor tilføjet.

Interviews er foretaget på dansk, norsk, svensk og engelsk, men er alle oversat til dansk i transskriberingsprocessen.

For at sikre den størst mulige grad af åbenhed fra respondenternes side, og skabe et frit rum for erfaringsdeling, har alle respondenter fået oplyst, at deres svar anonymiseres.

## Mulige støjkilder

Undersøgelsens interviews er foretaget under forskellige omstændigheder, alle bortset fra ét er foregået telefonisk. Visse instruktører har været i arbejdslokaler, nogle i lufthavne og andre sammen med familiemedlemmer eller kollegaer i interviewsituationen, hvilket kan have påvirket de svar, der er givet.

Jeg har forsøgt at minimere støj ved at understrege, at alle interviews er anonyme, og fortrolige i den forstand, at kun interviewerens får indsigt i, hvem der siger hvad. Denne anonymisering stiller respondenterne frit til at sige, hvad end de måtte ønske, men det er min vurdering at mere ny viden bringes frem igennem dette valg.

I kraft af at respondenterne er blevet orienteret om at undersøgelsen udføres i et samarbejde mellem Det Danske Filminstitut og Danske Filminstruktører, skal der tages forbehold for, at respondenterne har skelet til forhåndsviden om disse institutioner i svarene.

Flere instruktører har under interviewet understreget det subjektive i deres egne oplevelser. Ved kritik af eksempelvis afslag på ansøgninger, eller et dårligt forløb med en konsulent, har langt de fleste påpeget, at hvis modparten skulle fremlægge dette forløb, havde de jo bare sagt at projektet/manuskriptet ikke var godt nok. Jeg har dog medtaget disse erfaringer alligevel, da denne undersøgelses målsætning er at afdække de barrierer, instruktørerne selv oplever. Den samme bias kan gælde i forhold til oplevelsen af andre professioner, f.eks. respondenternes beskrivelser af producenter eller manuskriptforfattere.

Det bør også medregnes, at meget få respondenter er interviewet fra Super8 og 18Frames, kun 2 respondenter fra hver uddannelse. Erfaringerne der kortlægges herigennem må siges at være yderligere begrænsede, og kan ikke afdække deciderede tendenser for dimittender fra disse skoler. Det kan snarere give et lille indblik i nogle af de oplevelser, visse tidligere studerende har haft.

Flere af dimittenderne fra Super16, Super8 og 18Frames, altså uddannelserne ud over Den Danske Filmskole, har under interviewet selv påpeget, at de føler en vis grad af loyalitet overfor deres egen uddannelse. Disse respondenter har påpeget, at de er tilbøjelige til at fremhæve kvaliteter og fordele ved deres egen uddannelse, i forhold til f.eks. Filmskolen.

Interviewlængden har varieret fra ca. 45 minutter til op mod 2 timer. Der er således forskel på, hvor dybdegående de forskellige respondents erfaringer er beskrevet.

## Afgrænsning og resultater

### Undersøgelsens begrænsninger

Dette er en kvalitativ undersøgelse, og dens resultater kan derfor ikke kvantificeres, eller give nogen form for målbar eller statistisk indsigt. Undersøgelsen giver udelukkende indblik i de erfaringer, der eksisterer blandt respondenterne, og kan tegne et omrids af visse tendenser. Metoden og ambitionen har ikke været at afdække fakta for et repræsentativt udsnit af de nyuddannede fiktionsinstruktører.

Der sættes derfor ikke antal på, hvor mange respondenter, der beskriver en given tendens, men bruges udtryk som: flere, en betragtelig del, et flertal og stort set alle for at tilkendegive et fænomens udbredelse. Disse betragtninger er udelukkende beskrevet for at give et indblik i, hvor stærk en given tendens fremstår i gruppen, og er altså ikke viden, der kan omsættes til nogen form for kvantificering.

## Resultater

### Samarbejder

- Et flertal – og her skal jeg igen minde om, at 'flertal' ikke kan forstås som en andel af et repræsentativt udsnit – af tidligere elever fra Super16 oplever en barriere i forhold til at finde samarbejdspartnere, i særdeleshed producere. De fleste samarbejder, skabes ofte uden for institutionelle rammer. Det gør det svært for Super16 instruktører at skabe nye samarbejder, hvilket bliver en stor barriere i forhold til støtteansøgninger. For uddybning, se side 9 og 12.

## Tiden efter endt uddannelse

- Tidligere studerende fra Filmskolen oplever tiden umiddelbart efter endt uddannelse som meget brat, og flere respondenter føler sig desorienterede i branchen. Visse instruktører foreslår oprettelsen af et forum for nyuddannede, hvor diverse arrangementer kan skabe overblik over branchen og dens muligheder. Andre foreslår en mentorordning, hvor nyuddannede parres med ældre instruktører, der kan bidrage til indføring i branchen. Mere herom side 10.

## Støttesystemet som barriere

- Stort set alle respondenter beskriver, at der er en slagen vej gennem støttesystemet, der går via New Danish Screen til gradvist større formater. Instruktørerne oplever dette som en barriere, idet dette ikke er eksplicit viden, men noget de opdager gradvist, ofte retrospektivt. De beskriver også den gradvise opgradering som hæmmende i forhold til, hvilke projekter man kan få støtte til hvornår. Uddybning side 12.
- Mange instruktører oplever Filminstitutets krav om, at de skal arbejde sammen med en manuskriptforfatter, som hæmmende. Den slags samarbejder tager tid at opbygge, og kravet opleves som problematisk i forhold til ejerskab, og kuldsejler derfor ofte. Mere herom side 13.
- Respondenterne beskriver meget blandede oplevelser med konsulenter, men flertallet er enige om, at det er problematisk når personkemi styrer, når konsulenten ikke er klar i sine udtalelser, og når konsulenten træder ind på indholdssiden og tager en plads som kreativ medskabere. Se side 13-14.
- Instruktører beskriver støttesystemet som problematisk ved projekter, der ikke kan omsættes til skrift, og for instruktører, der ikke behersker det at skrive ansøgninger. Et flertal fremhæver initiativer som Skitsen som frugtbare tiltag, der kan imødekomme de mere intuitive processer og projekter. Mere side 14-15.
- Flere instruktører oplever forløbet i støttesystemet som rigtigt, og søger større lydhørhed og fleksibilitet. Det fremføres, at der ”spekuleres” i støttepengene, således at nogle har visse projekter i spil hos DFI, som egentlig er opgivet, mens de bruger støttepengene på andre projekter. Uddybning side 14-15.

## Risikovillighed og erfaringsopbygning

- Instruktørerne oplever en lav grad af risikovillighed hos producenter og konsulenter, både i forhold til at instruere serier og spillefilm. Flere fremhæver, at filmproduktion opfattes som et aktiespil, hvor det handler om at udstråle en minimal grad af risiko. Instruktørerne beskriver dette som problematisk for nye talenter, samt folk med anden baggrund eller etnicitet. Se side 15-16.
- Instruktørerne ønsker flere ordninger med lavere budgetter og kortere forløb, for at flere nye instruktører kan opnå erfaring. Flere instruktører



fremhæver lavbudgetordningen som et gavnligt tiltag, men efterlyser større åbenhed for, hvordan lavbudgetfilm kan se ud. Se side 15-16.

### Instruktørernes økonomiske vilkår

- Et stort flertal af instruktørerne nævner ustabilitet i indkomst som en barriere i forhold til at debutere med en spillefilm. Mange peger på, at ikke alle har råd til at arbejde gratis i lang tid, og at dem, der slår igennem, ofte har et stærkt bagland. Dette er en stor barriere for dem uden ressourcestærkt netværk, eller dem, der f.eks. stifter familie og ikke kan skrue ned for deres leveomkostninger. Se side 16-17.
- Et flertal af respondenterne oplever store problemer med at få privatøkonomien til at hænge sammen, samtidig med at de realiserer deres projekter. Mange instruktører beskriver offentlig økonomisk understøttelse som en lige så nødvendig del af de enkeltes økonomi, som den økonomiske støtte der ydes gennem Filminstituttet. Se side 16-17.

### Kønsproblematikker

- Flere af de kvindelige respondenter beskriver, at de søger mod det svenske støttesystem snarere end det danske. De nævner både kvoteringer som en grund, men også et øget fokus på talent fremfor projekt i det svenske støttesystem. Uddybning side 18.
- Flere af de kvindelige instruktører, der er startet i fiktionsgenren, fortæller at de er rykket over til dokumentargenren – da færre penge på spil og mindre prestige synes at skabe et miljø, der er mindre konkurrencepræget. Se side 18-19.
- Flere kvindelige respondenter har oplevet skepsis fra konsulents side om, hvorvidt de kunne bære et projekt, fordi de har virket tøvende eller usikre. Flere af kvinderne har modtaget afslag, som de oplevede som personlige, og dette har virket nedbrydende. Mere side 19-20.
- Mange af de kvindelige instruktører oplever at være længere tid om ansøgninger end deres mandlige kollegaer, og føler, at ansøgningerne skal være mere gennemarbejdede, inden de præsenteres. Mere om dette side 20.
- Mange af de kvindelige respondenter føler, at de opfattes mindre professionelle eller mindre dedikerede til et projekt, hvis de er i en periode hvor de ammer, er gravide, eller nævner de skal hjem til en babysitter. Visse instruktører har mødt direkte afslag eller skepsis i forhold til, hvorvidt de kan realisere et givent projekt, fordi de har mindre børn. Mere side 20-22.
- Hvor de mandlige respondenter beskriver det at stifte familie som en økonomisk hindring, så oplever kvinderne det udover økonomi også som en hindring i forhold til tid og geografi. De kvindelige instruktører beskriver det at have et bagland, der kan hjælpe, som helt essentielt i forhold til at fortsætte arbejdet sideløbende med familiestiftelse. Se side 20-22.

- Mange af de kvindelige instruktører peger på et sammenfald i tidsperioden, hvor instruktører kan slå igennem, med perioden for kvinders fertilitet. De fremhæver, at det er svært at slå igennem som 'late-bloomer' i filmbranchen. Se side 20-22.
- Stort set samtlige kvindelige respondenter fremhæver kønskvoter som et tiltag, hvor der hurtigt kan skabes positive erfaringer med kvindelige instruktører. De fremfører, at produktionerne ikke nødvendigvis bliver bedre eller værre, men mere forskellige, og et mere ligestillet klima vil invitere til større mangfoldighed. Mere side 22.
- Et mindre antal af de kvindelige respondenter nævner øremærket barsel som et tiltag der kan afhjælpe den skyld, mange af kvinderne beskriver i forbindelse med at tage sig tid til arbejde. Mere side 22.
- Mange af de kvindelige respondenter foreslår længere produktionsperioder som et tiltag, der kunne imødekomme kvindelige instruktører med børn. Se side 21.

## Uddybning af resultater

### Samarbejder

Der er generelle problematikker, Super16-dimittender oplever, som regnes for mindre relevante for Filmskoledimittender, og omvendt. F.eks. har kampen for at finde kompetente samarbejdspartnere været et gennemgående problem for Super16-dimittender, mens det for Filmskoledimittender opleves som relativt uproblematisk. Langt de fleste Filmskoledimittender samarbejder med folk fra deres uddannelse. Visse tidligere Filmskolestuderende beskriver, at hvis deres faste samarbejdspartnere ikke er tilgængelige, så ringer de bare til andre, de synes er dygtige. Enkelte har samlet et nyt hold alt efter, hvad den givne produktion kræver.

En stor del af tidligere Super16-studerende beskriver det problem, at visse producere under uddannelsen falder fra, og f.eks. begynder at beskæftige sig med andre områder af filmbranchen. Desuden opleves kun et fåtal af uddannelsens producere som lige så engagerede i arbejdet som filminstruktørerne.

Relationen mellem instruktør og producer på Super16 beskrives af flere som et samarbejde, der i høj grad er bundet op på en personlig relation, samt ligeværdigt erfaringsniveau.

Jeg oplever hos respondenterne en klar tendens til, at det vægtes højest hos en producer, at vedkommende er dedikeret, opsøgende, og klar til at kæmpe for produktionen på lige fod med instruktøren. Mange af instruktørerne beskriver det som ensomt og opslidende at være den ansvarshavende for produktionen, og de fleste søger et fortroligt samarbejde opbygget over mange år, hvor produceren indtager en position som 'co-driver'.

Mange beskriver et forløb, hvor instruktøren finder en producer, vedkommende er på niveau med under uddannelsen, og så bygger de hinanden op undervejs. Flere

Super16-dimittender oplever dog at føle sig tabt i denne konstruktion, hvis de ikke under uddannelsen finder en primær samarbejdspartner. Som nævnt er dette problem meget fremtrædende hos Super16-respondenter, men stort set ikke-eksisterende hos Filmskole-dimittender.

De instruktører, der har startet tætte samarbejder efter skolen, beskriver oftest, at kontakten er skabt tilfældigt, og at samarbejdet ofte starter med et venskabeligt eller personligt bånd. Denne meget personlige vinkel til samarbejder gør det svært for de instruktører, der ikke har fundet, og nu decideret leder efter en samarbejdspartner, fordi den sociale situation ofte opstår tilfældigt og udenfor en institutionel ramme.

### Tiden efter endt uddannelse

Et overvejende flertal af tidligere Filmskolestuderende beskriver tiden umiddelbart efter afsluttet uddannelse som uigennemskuelig, og præget af stor tvivl og manglende erfaring. De første 2 år, hvor man er en del af den nyeste årgang, er tiden, hvor der endnu er interesse for en som nyt talent, og man har "tiden til at smede". Mange instruktører oplever dog denne 'hype' omkring deres arbejde på et tidspunkt, hvor de ikke besidder den indsigt og viden, der kræves for at agere på disse chancer. Mange beskriver, at de først har den rette erfaring flere år senere – når den første hype er overstået.

Størstedelen af de tidligere Filmskolestuderende oplevede overgangen fra skole til branche som "tom", "brat", "svær" eller et "dødvande", hvor de ikke vidste, hvor de skulle gå hen. Respondenterne fra Filmskolen beskriver det som at blive 'ramt af virkeligheden', og flere fremhæver det som en svaghed ved Filmskolen, at man ikke opmuntres til at være mere opsøgende under uddannelsen. Flere af disse respondenter efterspørger en indføring i de dele af jobbet som filminstruktør, der ikke handler om at instruere – altså karriereplanlægning.

Tiden efter endt uddannelse opleves dog ikke som en barriere for de instruktører fra Filmskolen, der havde været en del af branchen før deres uddannelse, og kunne vende tilbage til tidligere jobs.

Super16-dimittender oplevede denne overgang som uproblematisk. Super16's største kvalitet som skole er ifølge dem, at uddannelsen foregår ude i branchen. Respondenterne peger på, at omstændighederne under uddannelsen er meget lig dem i branchen, hvor man selv skal skaffe finansiering for at få realiseret sine produktioner. Super16-dimittender føler sig i langt højere grad rustet til at komme ud i branchen end tidligere Filmskolestuderende. De beskriver opbygningen af uddannelsen som noget, der avler instruktører, som fremfor alt er ukuelige, entreprenante og insisterende.

Mange respondenter beskriver manglende orientering i branchen som en tidlig barriere, og fortæller, at mødet med branchen opleves som en ekstra uddannelse, efter instruktøruddannelsen. En respondent udtaler eksempelvis om mødet med støttesystemet på Filminstituttet: *"Det har taget mig 3 år at gennemskue, hvad*

*den DFI-opdragelse består i. Det er jo en gradvis; så prøver du lige at lave en lille en[produktion], så laver du en lidt større, og så kan du måske få spillefilmen. (...) man skal lave bestemte film på nogle bestemte budgetter på nogle måske bestemte måder, der kan vurderes som sikre. Når man har bevist sig selv der, eller snydt systemet, så kan man begynde at regne med nogle større budgetter.”*

### Super8 og 18Frames

Det skal bemærkes, at et fåtal af de respondenter, der blev interviewet fra Super8 - Vestdanmarks frie filmuddannelse i Århus, og 18Frames - Den fynske filmskole i Faaborg, stadig er aktive som filminstruktører, flere har helt forladt filmbranchen.

Stort set alle respondenterne fra disse skoler påpeger, at deres filmuddannelser ikke anerkendes som erfarings- og adgangsgivende i samme grad som Super16 og Filmskolen. Dimittenderne oplever, at de i forhold til studerende fra de mere etablerede uddannelser, i højere skal bevise deres evner indenfor mindre formater. Erfaring fra f.eks. en kortfilm produceret i Odense regnes angiveligt ikke som en erfaring, der tæller i DFI-regi.

Der hersker stor enighed om, at Super8 og 18Frames ikke ses som en ækvivalent til Filmskolen eller Super16, men mere et forstadie til eventuelt at søge ind på disse uddannelser.

Respondenter fremhæver geografiske barrierer som et afgørende problem for disse uddannelser. De ser filmbranchen som noget, der eksisterer i og omkring København. Alle møder finder sted i København. Det er svært at finde kompetente samarbejdspartnere, såsom producere og manuskriptforfattere, dygtige lysfolk og kamerafolk udenfor Hovedstaden. Respondenterne beskriver det som en både omkostningstung og tidskrævende hæmsko at være baseret i Århus eller på Sydfyn. Respondenterne beskriver det som en unaturlig proces at skulle rykke alt op og væk fra København. De fortæller, at de enten skal betale for transport for et helt hold, med alt fra kamerafolk til skuespillere, hvilket er fordyrende, eller gøre brug af en talentmasse, der er til stede i området, men ikke kan bære opgaven. Konsekvensen er, at produktionskvaliteten falder.

Jeg hører i høj grad dimittender fra de alternative uddannelser beskrive deres uddannelsessted med blandede følelser, da de på den ene side beskriver skolerne som vigtige opsamlingssteder for folk uden for hovedstadsområdet, men også som uddannelser, der potentielt lider under en overkapacitet af uddannelsespladser, og komplikationer i forhold til at skabe gode samarbejder mellem folk med samme kompetenceniveau og engagement.

Den største barriere, respondenterne beskriver, er i forhold til at trænge ind i det københavnske filmmiljø, efter de har afsluttet deres uddannelse. De nævner mangel på netværk og kontakter, samt manglende anerkendelse for erfaring indsamlet udenfor København som primære faktorer, der gør det svært at komme videre.

Respondenterne beskriver at de, hvis de opsøger Filminstituttet for finansiering, forventes at starte med produktioner på begynder-niveau. De savner enten mere åbenhed om det faktum, at de skal igennem en af de mere etablerede skoler i København for at komme videre, eller mere gennemsigtighed i forhold til hvilke indgange til branchen, de kan benytte.

## Støttesystemet som barriere

### Veje mod finansiering

Næsten samtlige respondenter oplever, at de møder en usynlig model, som man forventes at følge, når man skal skaffe sig erfaring: Først uddannelsen, så New Danish Screen [herefter NDS] med kortere formater. Muligheder indenfor TV-branchen samt andre projekter bliver først opnåelige for instruktører, efter man har debuteret med en spillefilm.

Instruktørerne fortæller, at denne model presser dem ud i nogle formater på f.eks. 50 minutters spilletid, som der er begrænset afsætning for, da de falder udenfor den normale festival- og biografdistribution. Disse produktioner får aldrig andet liv end stileøvelsens, der skal bevise, at instruktøren kan beherske det næste trin på erfaringsstigen. Dette kritiseres af flere respondenter, dels som ressourcespild, da der bruges penge på film uden publikum, og dels som tidsspilde, der bruger 3-4 år af instruktørens karriere på projekter, de oplever som ren proforma.

Der opleves en stor grad af tavs viden fra særligt respondenter, der ikke tidligere har været en del af filmmiljøet i København, og kommer fra andre steder end hovedstadsområdet. Manglende forhåndsviden om eksempelvis de forskellige støtteordninger og de forskellige aktører i filmbranchen opleves som desorienterende.

Flere instruktører fra København, der havde gået på Filmskolen, beskriver deres vej gennem støttesystemet som helt uproblematisk. For at få indsigt i hvordan denne viden blev faciliteret, spurgte jeg ind til, hvordan vedkommende skaffede sig dette indblik, men respondenterne fandt vejen så naturlig og selvfølgelig, at de havde svært ved at give konkrete svar. Det tyder på, at visse faktorer, såsom at komme fra København, være uddannet på Filmskolen, og have været gennem Filmværkstedet, stiller nyuddannede markant bedre i forhold til at orientere sig i branchen efter endt uddannelse.

Mange Super16-respondenter beskrev det som en stor barriere i forhold til at søge støtte hos DFI, at der kræves en producer tilknyttet i en ansøgningsproces. Mange oplever det som et ulige magtforhold at skulle indlede et samarbejde uden at have faste samarbejdspartnere. De oplever producerens arbejdsforhold som anderledes; produceren arbejder med flere projekter på samme tid, og tager derfor ikke den samme risiko som instruktøren, der satser alt på et bræt. En Super16-respondent foreslår, som et middel til at opveje dette: *"hvis der nu var en ordning, hvor man kunne komme som instruktør eller forfatter alene til Filminstituttet, og få nogle betingede penge måske, eller bare udviklingsstøtte – og så gå til producer (...)"*

Mange respondenter oplever, at Filminstituttets støttesystem vurderer en på parametre, der ikke har noget med deres projekters potentiale at gøre, eller evnen til at lave film, men derimod handler om fremtoning og personlig kemi. Ved uddybende spørgsmål nævner instruktørerne kvaliteter som: evnen til at brande sig selv, at skabe sig et navn, at fremstå selvsikker og deltage i branche - arrangementer, at være god til at snakke for sig, og god til at skrive ansøgninger.

Flere respondenter fremhæver, at det eneste de har lært eller beskæftiget sig med efter deres uddannelse, er at blive gode til at skrive ansøgninger – de stiller samtidig det retoriske spørgsmål; om det er så vigtig en kvalitet som instruktør, at kunne omsætte sine idéer til skrift.

### Manuskripter og samarbejder med manuskriptforfattere

Det opleves som en barriere i ansøgningsprocesser for instruktører, der er vant til at skrive selv, at det kræves, at de arbejder sammen med en manuskriptforfatter. Det opleves som tidskrævende, fordi den kreative vision og det kunstneriske ejerskab skal afklares på forhånd. Mange ansøgere oplever, at projekter kuldsejler som en konsekvens af uoverensstemmelser mellem manuskriptforfatter og instruktør.

Desuden beskriver mange også en virkelighed, hvor de dygtige manuskriptforfattere hyres ind på DR eller i lignende stillinger efter uddannelsen, til en løn, hvor DFI-støtte ikke kan konkurrere.

Instruktørerne savner en forståelse for, at dette samarbejde kan være tidskrævende at etablere, og ønsker mere fleksibilitet i forhold til instruktører, der gerne vil skrive selv.

Mange respondenter oplever et overdrevent fokus på manuskript og dramaturgi i forbindelse med støtteansøgninger i dansk regi. De fremhæver dette som tyngende for måden, projekter vurderes på, og ønsker øget fokus på andre projekter end dem der, som én instruktør udtrykker det: *”klipper efter det gode skuespil og satser på det gode manus.”*

Flere instruktører fremhæver alternative ansøgnings-modeller som f.eks. Skitsen, og visuelt forstudie som idéer, der går i den rigtige retning.

### Konsulentordningen

Der er meget blandede erfaringer forbundet med støtteordninger, men fælles for mange er en kritik rettet imod en forfordeling af 'projektet' overfor 'talentet'. Langt størstedelen af respondenternes erfaringer med konsulenter er gjort gennem NDS, men enkelte beskriver også erfaringer med instituttets andre ordninger, hvor kritikken, der udtrykkes, er den samme. Der efterlyses en udvikling henimod en mere 'svensk model', hvor talentet får mere frie tøjler inden for støttesystemets rammer – ifølge respondenterne.

Mange respondenter oplever et meget ambivalent forhold til Konsulentordningen, da det er fuldt ud betinget af konsulenten. Mange oplever en stor del af vurderingen under konsulentordningen som betinget af personkemi. Mange beskriver det som problematisk, at ordningen er så personorienteret. Flere venter i årevis på en ny konsulents tiltræden, fordi de ved, de ikke vil have held med den siddende.

Et stort antal respondenter beskriver desuden forløb, hvor de har fået afslag ved en given konsulent på baggrund af visse parametre. Derpå foretager de ændringer på baggrund af denne respons, og søger støtte igen efter et konsulent skifte. Hvorpå de modtager et afslag med henvisninger til de ændringer, der er foretaget på baggrund af sidste respons. Mange respondenter beskriver denne proces som demotiverende i forhold til støttesystemet.

Et stort flertal af respondenterne beskriver det som et problem, at visse konsulenter går for meget ind på indholdssiden med kommentarer til kreative valg, tematikker, virkemidler etc., og forslag til løsninger. Den gode konsulent beskrives som en, der frem for alt er klar i sine udmeldinger, og konkret med hvad vedkommende mener og ønsker.

4 år for en konsulentperiode opleves som lang tid, men samtidig fremhæver respondenterne også, at det jo tager tid at lave film. Det er en opslidende proces at skifte konsulent, så en kortere periode for siddende konsulenter er derfor ikke på respondenternes ønskeliste. Visse instruktører nævner en løsning med flere siddende konsulenter, men de erkender, at også denne løsning vil være problematisk.

#### Ansøgninger, pitches og treatments

Et stort antal instruktører beskriver, hvordan visse projekter lader sig bedre oversætte til ansøgninger og pitches end andre, hvilket resulterer i en forfordeling af visse typer projekter/instruktører. Flere respondenter mener, at projekter skal være meget udviklede, før man kan søge om støtte. Dette opleves som et stort problem, idet der går lang tid med ulønnet arbejde. Derudover er det også et problem for de instruktører, der enten ikke oplever at deres projekter gør sig godt 'på papiret', eller oplever sig selv som dårlige til at skrive ansøgninger.

Flere instruktører udtrykker frustration over et 'rigid behov for tilbagerapportering' i forbindelse med instituttstøtte. Dette matcher ikke den mere smidige arbejdsform, mange beskriver som realiteten i deres arbejdsproces.

Mange har oplevet, at projekter strandes, fordi instruktøren har modtaget udviklingsstøtte til et projekt, der skifter form undervejs, hvor der i systemet ikke findes andre løsninger end at afbryde samarbejdet.

Op mod halvdelen af respondenterne beskriver en tendens, hvor instruktører "spekulerer" i støttepenge, og tilpasser visse projekter til DFI's krav, mens de i perioden arbejder på andre projekter. Enten fordi, de ikke tror projektet vil få støtte fra den siddende konsulent, eller fordi projektet endnu ikke er tilstrækkeligt

udviklet til at det ville kunne få støtte. Visse instruktører fortsætter forløb med ansøgninger på projekter de har opgivet, eller holder i live i et 'second treatment' udelukkende for fortsat at få støtte.

En respondent udtaler: *"(...) der er jo det dér trick med at blive ved med at have et projekt kørende oppe på DFI, og så har man så et helt andet projekt derhjemme."*

Dette beskrives af respondenterne som en konsekvens af manglende fleksibilitet, eller manglende åbenhed for projekter i de tidligere stadier af en udviklingsproces.

### Risikovillighed og erfaringsopbygning

Næsten samtlige instruktører beskriver en realitet, hvor man ikke kan blive instruktør på en serie på f.eks. DR, før man har debuteret med en spillefilm. Flere beskriver det som frustrerende at have arbejdet som instruktørassistent, komme ind på filmskolen, og efter de 4 års uddannelse stadig kun at få de samme jobs som instruktørassistent.

Mange oplever stor beredvillighed i branchen, men derfra og til at blive lønnet eller få støtte, er der lang vej.

Flere respondenter beskriver at konsulenter og producenter ser filmproduktion som et aktiespil, hvor det handler om som instruktør at udgøre den mindst mulige risiko. En respondent udtalte *"Film er som med investeringer, det handler om at skabe tryghed. Nogle folk er gode til at... gøre det simpelt, sammenhængende, at indfri forventninger."*

Film og risiko, samt tryghedsspørgsmål i ansøgningsprocesser blev nævnt af flere respondenter som noget, der skader mangfoldigheden, og skaber en 'homogen masse' af instruktører, der ligner hinanden.

En af respondenterne udtalte, i forbindelse med at komme fra en anden social klasse end flertallet: *"Det handler om tryghed, for konsulenterne og producenterne, og det tryggeste er nogle folk, man kan genkende, hvis facon man kan genkende. (...) Så der er ligesom også en social arv indenfor filmbranchen."* Dette er en erfaring, der fremhæves af flere respondenter, både folk der har en anderledes baggrund, og f.eks. kommer fra en ressourcervag baggrund, folk med brun hud, folk der taler med accent, eller kvindelige instruktører.

Mange respondenter beskriver, at det første projekt, man opfordres til at realisere efter endt uddannelse, ikke er 'hjertebloodsprojektet', men bare skal tilpasses og skræddersyes til de ordninger, der er tilgængelige. Jo mere, man kan passe sine visioner ind i den givne støtteordning, des bedre er ens muligheder.

Visse instruktører beskriver, at de oplevet et fravalg af ældre instruktører, der endnu ikke er etableret i branchen. Flere instruktører nævner, at jo længere tid der går inden debut'en, jo sværere bliver det at få projekter igennem. En instruktør siger: *"Dem der skal poste penge i dit projekt, de skal ligesom have en tryghed om, at denne her person kan godt løfte de 5-6 millioner, han får ansvaret for på et*



*tidspunkt... Der er jo den her tanke om, at jo ældre man bliver... og jo mindre succes man har haft, jo mindre status man udstråler, jo større en risiko udgør man for projektet. Det tror jeg."*

Mange respondenter peger på, at instituttet burde igangsætte initiativer, hvor det bliver billigere og hurtigere at lave spillefilm, hvis ønsket er, at flere dimittender skal debutere.

Flere af instruktørerne anerkender tiltag under DFI som lavbudgetordningen som gavnlige, men føler ikke er risikovilligheden er fulgt med. De oplever stadig, at konsulenterne er tøvende overfor projekter, der ikke ser ud som eller tager form som typiske lavbudget-projekter. Mange af instruktørerne ville foretrække større åbenhed for nye udtryk, der ikke af nødvendighed arbejder med få skuespillere, eller få locations, men også udfordrer filmsproget.

Flere instruktører beskriver branchen som særligt følsom overfor diverse bias. Mulighederne for finansiering beskrives som et 'crowded vandhul', og et klart flertal beskriver tilfældighed og held som faktorer, der afgør, hvem der får realiseret deres projekter. I de indledende processer er der måske tale om niveauforskelle, men i de sidste afgørende faser om, hvem der finansieres, nævnes gentagne gange faktorer som: smag, personlighedstype, tilfælde, om man "*lige klikker*", og "*andre små ligegyldigheder, der kan si folk fra.*"

#### Instruktørens økonomiske vilkår

Nærmest samtlige instruktører fremhæver økonomisk ustabilitet i instruktørerhvervet som et af de største problemer. Flere fremhæver økonomisk understøttelse i perioder som noget der er essentielt for en økonomi der som hele kører rundt. Én af respondenterne udtaler: "*(...) i realiteten er det sådan at dagpengesystemet kan ses som den største bidragyder til talentudviklingen i dansk film (...) på lige fod med Filminstituttet*".

Næsten samtlige respondenter nævner, at en høj indkomst aldrig har været deres prioritet, men at det mere handler om overleve, og få tid til at bruge den tid på deres projekter, som de kræver.

Der opleves også en modsætning mellem støttesystemet og arbejde udenfor Filminstituttet, der kan bidrage til instruktørernes økonomiske stabilitet. Nogle fremfører, at det stempler en som mindre seriøs eller dedikeret til spillefilm, hvis man for eksempel har arbejdet i reklamebranchen eller lavet musikvideoer i en periode. Erfaring fra disse sektorer lader sig ikke omsætte til relevant erfaring.

Én respondent siger: "*Filmskolen er ret målrettet mod, at man skal ud og debutere med en spillefilm. Altså, det der med at gå ud og lave reklamer eller lave TV, det er ikke... det er der ligesom ikke lagt op til. Så man skal igennem New Danish Screen.*"

Mange respondenter beskriver radiodrama som et sted, hvor erfaring og økonomi kan indhentes, sideløbende med at projekter søges igennem instituttets støtteordninger.

Flere instruktører fremhæver det som et stort problem, at der ikke findes nogen overenskomst for filminstruktører, modsat mange andre faggrupper indenfor film. Flere instruktører oplever det som problematisk, at instruktøren står tilbage som den sidste uden nogen rettigheder.

Flere respondenter fremhæver det også som en barriere, at det kræves, at man arbejder meget gratis på sine projekter tidligt i karrieren. For det meste lever man af indtægter fra sin sidste film, men før man laver sin første, har man intet i ryggen.

Flere respondenter hentyder til, at de instruktører, der har råd til at forsøge at slå igennem, udelukkende er dem, der er 'godt gift', 'godt født', meget heldige, folk der sidder enormt billigt i det og har så lave leveomkostninger, at de kan overleve på overførselsindkomst og lejlighedsvis projekter, eller endelig dem, der tjener penge i særligt reklamebranchen.

Dette opleves som en barriere med store konsekvenser, særligt for instruktører uden familieformue, der kan tjene som økonomisk sikkerhedsnet. Mange instruktører beskriver det som en faktor, der frasorterer uddannede filminstruktører fra mere ressourcervrige baggrunde. Flere respondenter udtrykte, at de tilhørte denne gruppe, og nu sidder i en situation, hvor de er fanget i stor gæld efter deres uddannelse, og er hæmmet i deres arbejde på grund af gæld.

Mange andre respondenter, derimod, fremhæver, at de har været enormt privilegerede. Visse respondenter har arvet lejligheder fra slægtninge, så de kan bo billigt eller leje dem ud. Nogle har forældre, der kan hjælpe dem økonomisk i perioder, og andre nævner ægtefæller eller kærester med mere stabilt betalte job som et essentielt sikkerhedsnet. I visse tilfælde fremhæves også rene tilfælde, eksempelvis udbetaling af forsikringspenge, som afgørende for, om en instruktør har kunnet arbejde gratis i en længere periode på et projekt. I alle disse tilfælde beskrives disse omstændigheder som altafgørende.

Et overvældende flertal af respondenterne udtaler gentagne gange om deres kollegaer, at de "ikke ved, hvordan andre gør", "ikke forstår hvordan folk overlever" eller "ikke aner, hvordan det er meningen, det her skal hænge sammen" i forhold til at få økonomien til at løbe rundt. Flere har et fleksibelt arbejde, der kan supplere i perioder med lavere indkomst, f.eks. arbejder flere respondenter som handicaphjælpere, og mange som undervisere eller lignende.

En respondent svarer til spørgsmålet om, hvad det mest afgørende er for nye instruktører, når de skal debutere med en spillefilm: *"Det sværeste ved at komme ind, er at have økonomien til at kunne sætte den tid af, der skal til for at komme ind gennem for eksempel NDS. Jeg tror det er meget svært at få til at gå op."*

En instruktør mener, det mest udslagsgivende for, hvorvidt instruktører debuterer med en spillefilm, er: "hvor længe det er muligt for [dem] at leve på en sten". Et flertal af de respondenter, der har debuteret, fortæller, at det har været nødvendigt at sætte sig i en position, hvor de har meget få faste udgifter, ikke ejer noget, ikke har bil, bor til leje, og potentielt har fravalgt familieliv.

Udover økonomien er det også afgørende, hvor meget tid, man har til rådighed, samt hvor mobil man er. Man skal være meget til rådighed og relativt frit stillet. En instruktør siger det på følgende måde: *”Din mulighed for at stige i graderne, er direkte forbundet med, hvor meget risiko du kan tage.”*

Dette får en stor konsekvens for blandt andet kvinderne i filmbranchen.

### Kønsproblematikker

Som beskrevet i metodeafsnittet har jeg ikke direkte spurgt til køn, men kønsaspektet er behandlet i det omfang, respondenterne selv har bragt det op. Ingen mandlige respondenter nævnte særlige erfaringer som betinget af deres køn, men samtlige kvinder nævnte i et eller andet omfang deres køn som noget, der i større eller mindre grad har haft indflydelse på deres karriereforløb.

### Svensk støtte som alternativ finansiering

Blandt respondenterne opleves det som en tendens, at flere kvinder end mænd søger til Sverige for at søge om finansiering. Dette fænomen blev adresseret af flere mandlige respondenter end kvindelig; mændene mente, at ”det var meget lettere for kvindelige instruktører derovre” [i forbindelse med kvoter].

De kvindelige instruktører, der har modtaget støtte i Sverige, beskriver et filmmiljø, hvor talentet vægtes højere end projektet, hvilket opleves som radikalt anderledes end danske forhold. De fremhæver også tonen i samtalerne med konsulenterne som mere opbyggende fremfor skeptisk, udfordrende eller ’testende’ i forhold til deres idéer.

Flere kvindelige instruktører er direkte blevet anbefalet af konsulenter, der ikke kunne give produktionsstøtte til et projekt, at søge over mod det svenske støttesystem, hvilket de har gjort med succes.

Flere af de kvindelige instruktører beskriver, hvordan de har kæmpet i meget lang tid for en mindre pengesum i de danske støtteordninger, og når de så har søgt i Sverige, har de fået et større pengebeløb i støtte, og også oplevet processen som meget lettere.

### Dokumentaren og de kvindelige instruktører

Flere af de kvindelige instruktører er rykket fra at forsøge at få fiktionsprojekter igennem til at beskæftige sig mest eller udelukkende med dokumentarisme. Denne gruppe hidrører ikke fra de dokumentarister, der i forvejen var blandt respondenterne i kraft af Super16’s opbygning, hvor fiktions- og dokumentarinstruktører befinder sig i samme gruppe.

Der er ifølge respondenterne både finansielle og arbejdsmiljømæssige grunde til deres skift. Dels oplever flere det som ”helt umuligt” at komme igennem støttesystemet med deres fiktionsprojekter, så dokumentar-alternativet blev en

måde at realisere projekter uden omfattende finansiering i ryggen. Flere kvindelige instruktører oplever en frihed ved at kunne gå udenom de store finansieringsansøgninger, og har lettere ved at få tildelt mindre beløb ved at beskæftige sig med dokumentaren.

Flere kvindelige respondenter beskriver dokumentar-branchen som ”mere ufarlig” og ”mindre konkurrencepræget”, i kraft af den mindre prestige, de mener, der er ved at beskæftige sig med denne genre, de færre penge der er på spil, og det faktum, at der er færre instruktører om buddet.

Den mere søgende stil i udviklingsfasen opleves desuden som en force i finansieringen af dokumentarfilmprojekter, hvor det rejser tvivl på fiktionsområdet, hvis man ikke præcist kan udtrykke, hvor man vil hen med et projekt. Ingen af de mandlige respondenter har fremhævet et skift til dokumentargenren som en mulighed, en overvejelse de har haft i forbindelse med deres karriere, eller som et område, de har erfaring indenfor.

#### Kønnede barrierer i forbindelse med ansøgningssystemet

Flere af de kvindelige respondenter beskriver, at visse barrierer i ansøgningssystemet kan være kønsbaserede.

Flere respondenter beskriver oplevelser med konsulenter, hvor der er udtrykt en mistillid overfor deres ansøgninger, fordi de i fremtoning og præsentation var mere afmålte og tvivlende, hvor mænd fremstod mere overbeviste om deres egen produktion.

”Den her konsulent sagde engang til mig... Vi gider jo ikke give pengene til kvinder, fordi de sidder jo bare der og er usikre, og siger ”hmm hmm” og ”måske” og sådan, og mændene kommer ind og tager rummet med storm og siger, ”nu skal jeg”, og ”det her det bliver den bedste film som nogensinde er blevet lavet””

Selvom det er et fåtal af respondenter, der fortæller, at de er ’gået ned’ efter et afslag, og denne gruppe inkluderer både mandlige og kvindelige respondenter, så er den kvindelige gruppe den eneste, der beskriver det at modtage afslag som særligt hårdt, fordi de oplever, at afslaget går på deres person. Flere oplever også, at der har været en decideret ’personlig modvilje’ til stede. Forskellen mellem kvindelige og mandlige ansøgere ses også i, at kvinderne har beskrevet afslag som nedbrydende, og i visse tilfælde har afslag afholdt dem fra at søge en given ordning, eksempelvis NDS, igen.

Flere af respondenterne, dog uden at dette er et flertal af de kvindelige respondenter, føler at have oplevet en patroniserende tone ved møder i forbindelse med ansøgningsprocedurer. Denne patroniserende tone har oftest taget form af en retorik, hvor de kvindelige instruktører har oplevet at de blev talt ned til og ordvalg der blev oplevet som nedsættende, som f.eks. ”lille du” ”hør nu her...” og ”frøken”. Enkelte respondenter beskriver at disse erfaringer helt eller delvist har forårsaget, at de har trukket sig ud af branchen for en periode.

Til spørgsmålet om, hvad der er den største barriere, instruktørerne har oplevet i forbindelse med at realisere deres projekter, fremhæver langt størstedelen af de mandlige respondenter elementer, der relaterer sig til institutioner. De mandlige respondenter peger eksempelvis på div. støtteordninger, specifikke konsulenter, eller måden ansøgningsprocedurer er sat op på. Størstedelen af de kvindelige instruktører peger på dem selv som den største barriere for, at deres projekter realiseres. Dette henviser dog ikke til en tvivl om projekternes kvalitet, men til evnen til at formidle og realisere disse projekter på en måde, der forventes fra branchens side.

Tilgangen til ansøgninger om finansiering på DFI beskrives af flere som styret af en form for 'manual', hvor de mere afsøgende og intuitive projekter frasorteres, hvilket betegnes som en tendens, der rammer kvinder. "*Det diffuse er sværere at satse på, når der er mange penge på spil*", forklarer en kvindelig respondent. I forbindelse med film og risiko, hvor finansiering af dansk film sammenlignes med aktiespil, betragtes køn af mange kvindelige respondenter som en yderligere risiko. I de spørgsmål i interviewprocessen, der omhandler risikovillighed, kan det bemærkes, at mændene generelt oplever risikovilligheden i dansk film som højere end kvinderne.

Både initiativer som Skitsen, Shoot-it og Lavbudgetordningen fremhæves som tiltag, der kan være særligt gavnlige specifikt for kvindelige ansøgere.

Mange kvindelige instruktører mener, at de er længere tid om at ansøge end deres mandlige kollegaer, og nogle nævner at de rammes af præstationsangst i forbindelse med ansøgninger. Det er ikke en oplevelse, der beskrives af flertallet af de kvindelige respondenter, men det er en følelse, der er komplet fraværende hos de mandlige respondenter. Flere af de kvindelige respondenter føler, at ansøgninger skal være meget grundigt gennemarbejdede, og har svært ved at stole på det, de har.

#### Familiestiftelse som barriere

De mandlige respondenter beskriver det at få børn som en faktor, der ville hæmme dem i deres arbejde, men oftest kun i forhold til økonomi. Flere mandlige respondenter fortæller, at de bevidst fravælger at få børn, fordi de er bevidste om, at de er i en økonomisk situation, hvor de ikke kan etablere en tryk opvækst for børn. Mange mandlige respondenter udtaler, at de enten har udskudt at stifte familie, eller "*at den tager min kæreste [om barslen]*".

Kvinderne beskriver det at stifte familie som en faktor, der ikke bare økonomisk, men også rent geografisk såvel som tidsmæssigt vil være en barriere for deres arbejde som instruktør. Der opleves et strengere behov for at strukturere sin tid og en mindre grad af fleksibilitet. Der er tilbud og muligheder, kvinderne ikke føler de kan benytte sig af. Eksempelvis udlandsophold, der vil bevirke, at familielivet ikke kan hænge sammen. Det er sværere at reagere på tilbud, der spontant opstår, når man skal planlægge med et familieliv.

Det fremhæves også af flere kvindelige respondenter, at det ikke har de samme konsekvenser for mandlige instruktører at få børn, fordi det ikke i samme grad er forbundet med deres krop.

Flere kvinder oplever under og efter graviditet at skulle argumentere og kompensere for deres formåen. At det opfattes som en hæmsko, og sender signaler, der påvirker dem socialt og delvist internaliseres. Flere kvinder oplever, at de i tiltagende grad tvivler på deres egen formåen. Respondenterne beskriver, at når man bliver mødt med tvivl og skepsis, er det svært at vise den samme selvsikkerhed i forbindelse med sine produktioner.

Mange kvinder nævner, at de biologiske konsekvenser ved at få børn opfattes som uprofessionelle i branchesammenhænge. Når respondenterne f.eks. er i en periode hvor de ammer, er gravide, eller hvis de har et barn og deres mor med på optagelse. En kvinde fortæller om at komme tilbage til klipperummet fire måneder efter en fødsel, og blive mødt med skepsis i forhold til sit engagement i projektet, mens hun selv oplevede det som om, hun var meget tidligt tilbage. Langt størstedelen af de kvindelige respondenter føler et pres for at bevise, at det ikke sænker dem at få børn. At de skal bevise, at det ikke er noget problem.

Visse kvinder har mødt mistillid i f.eks. en ansøgningssituation, hvor de skal bekræfte deres dedikation til projektet, når de har børn. For de flestes vedkommende er det en mistillid, der vises i form af hentydninger og signaler, men enkelte kvinder har oplevet, at en producer eller en konsulent har sagt direkte, at de tvivler på eller har afvist at give hende opgaven, fordi de finder det urealistisk, at hun kan indfri forventningerne, når hun har små børn.

Flere kvinder fortæller, at de har løjet om deres børn, eller tilbageholdt information om f.eks. graviditet overfor samarbejdspartnere. Andre har ærgret sig over at nævne, at de skulle hjem til babysitteren, fordi de frygter mulige konsekvenser i forhold til deres fremtidige arbejdsmuligheder.

Flere kvinder mener, de har oplevet afslag fra konsulenter, fordi de var gravide, selvom det i den officielle afvisning ikke har været begrundelsen. Mange af disse oplevelser bygger på skepsis, signaler og verbale hentydninger, der er svære for kvinderne at påvise. Når kvinderne efterfølgende har drøftet afslaget med kolleger, konfronteres de med, at det er naturligt, fordi mange kvinder før dem ikke har kunnet aflevere til tiden på grund af graviditet og barsel. Så kvinderne oplever denne indstilling fra konsulenter og producenter som en begrundet og berettiget skepsis.

Hvilken type bagland, der er til stede, opleves af langt de fleste kvindelige respondenter som afgørende for deres muligheder for at kombinere instruktørarbejde med et familieliv. Flexibilitet i partnerens job og forældre der kan passe børn, er ofte anvendte løsningsmodeller, især under optagelser.

Et par respondenter har peget på en længere produktionsperiode som noget, der kunne afhjælpe vanskeligheden i at kombinere instruktørjobbet med familielivet.

De første syv år efter endt uddannelse beskrives af flere respondenter som de sværeste. Her kræves det, at man arbejder meget og arbejder meget ulønnet, og en stor del af kvinderne nævner, at dette kan være i konflikt med kvinders biologiske muligheder for at stifte familie.

Flere instruktører beskriver også, at de mødes med skepsis, hvis de forsøger at debutere senere i livet. Både producenter og konsulenter fremfører, at ”det er problematisk for ’late-bloomers’ at få noget igennem”. Oplevelsen er, at der ikke er stor plads til ældre instruktører uden stor erfaring, men at støtten enten går til de nye og heldige eller de ældre og erfarne. Dette er et pres, mange fremhæver, og flere af kvinderne beskriver, at de har ventet for længe med at få børn og får fertilitetsproblemer. En respondent fortæller, at hun har mødt tre af sine kvindelige instruktørkolleger i venteværelser til fertilitetsbehandling, og peger på dette som et område, hvor noget skal justeres, hvis det skal være muligt for kvinder både at blive filminstruktører og få børn.

#### Kvoter og opbakning fra branche og uddannelsesinstitutioner

Stort set alle kvindelige respondenter nævner kønskvoter som en nødvendig, midlertidig løsning for at skabe ligeværdige arbejdsforhold i dansk film. Næsten samtlige nærer også stor tvivl om, at det vil ske. Det påpeges, at der fra dansk side er en ambition om ligevægt mellem kvindelige og mandlige instruktører, men at det forventes at problemet løser sig selv, hvilket de kvindelige respondenter tvivler på.

Respondenternes bevæggrunde til at nævne kvoteringer som en potentiel løsning, kommer med følgende typer argumenter: ” [kønskvoter] *kommer der ikke nødvendigvis nogle bedre film ud af, sådan, direkte. Men der kommer et anderledes klima, hvor der kommer nye folk på banen, en ny agenda, ny normalisering.* ”, ”*I det lange løb, så bliver produktionerne ikke hverken bedre eller dårligere, men mindre kedelige*” ”*den letteste måde at ændre folks holdninger på, det er ved at give dem nogle positive erfaringer, også producenter og konsulenter.*”

De kvindelige respondenter fremhæver også kvoter som et tiltag, der bør tages i brug i forhold til andre grupper i dansk film, for også at imødekomme andre former for mangel på mangfoldighed.

De kvindelige respondenter nævner i mindre grad øremærket barsel som tiltag, der ville fremme en ligestilling. En del af respondenterne mener dog, at det vil fritage dem fra den skam og dårlige samvittighed, som mange oplever overfor deres børn, når de må ty til pasningsordninger.

De kvindelige respondenter betoner i høj grad initiativer, der signalerer en øget bevidsthed om kønsaspektet fra branchens side. Visse nævner det at blive inviteret til arrangement for kvindelige instruktører på Filminstitutet som særligt motiverende. At der bliver skabt et rum, hvor det føles okay at italesætte, at det kan være svært f.eks. at bede om penge til at få løn. Når der bliver lyttet fra institutionernes side, opleves det som tiltag, der bidrager til et bedre miljø for

kvindelige filminstruktører. Ethvert fokus på eventuelle blinde vinkler, beskrives af respondenterne som motiverende. Selv hvis ingen konkrete tiltag igangsættes, så opleves det som om der viftes med et symbolsk flag, der virker opbyggende.

Andre efterlyser ændringer fra uddannelsesinstitutionernes side, der for eksempelvis skaber en praksis, hvor også kvindelige filmstuderende kan få børn under studiet – at der skabes en synlighed eller en form for præcedens.

## Perspektiver:

### Respondenternes løsningsforslag

Følgende løsningsforslag er alene nedfældet på baggrund af svar fra de interviewede respondenter. Hvorvidt disse tiltag vil være virkningsfulde, hensigtsmæssige eller realistiske, vurderer denne undersøgelse ikke.

Løsningsforslagene opregnes her for at skabe en gennemsigtighed og give et overblik over, hvad instruktørerne selv oplever som potentielt gavnlige tiltag.

I forhold til at ruste nyuddannede til mødet med branchen foreslås:

- Et rum for nyuddannede filminstruktører for sparring og til at skabe nye samarbejder, til at prøve nye ideer af i de helt tidlige faser, hvor det ikke giver mening at søge udviklingsstøtte. Et sted at møde samarbejdspartnere, til arrangementer og talks, der kan belyse noget af den tavse viden i støttesystemet og potentielt ligestille instruktører fra forskellige miljøer og uddannelser.
- En mentorordning, hvor nyuddannede instruktører parres med instruktører, der er lidt længere i deres erfaringsforløb.

I forhold til støttesystemer:

- En eventuel revurdering af konsulentssystemet, hvor der er flere konsulenter i spil, ikke nødvendigvis i form af et panel, men hvor der er flere muligheder i forhold til at søge støtte; et system, der er mindre afhængigt af personkemi.
- En mere fleksibel ansøgningsprocedure på DFI, hvor der til dels gives større rum for instruktører, der søger uden manuskriptforfatter eller producer. Også en mere omstillingsparat procedure, der kan rumme projekter, der sadler om undervejs.
- En revurdering af måden, projekter vurderes i forhold til manuskripter og dramaturgi, så dette ikke får vægt som det bærende element for støttetildeling.
- Tiltag, der vægter alternative ansøgningsprocedurer lig Skitsen, som både tilgodeser mere intuitive og visuelt baserede metoder, samtidig med at der er lettere tilgang til mindre støttebeløb tidligt i processen

Oplevet kønsbetinget ulighed:



- Et overvejende flertal af de kvindelige respondenter fremhæver kønskvoter, og i mindre grad også øremærket barsel som tiltag, der kunne løsne op for en kønsbaseret uligevægt. Det betragtes af de kvindelige instruktører som en direkte måde hurtigt at skabe gode erfaringer og en højere grad af risikovillighed. Respondenterne fremfører, at kvoter vil bidrage til et miljø, hvor der ikke nødvendigvis laves bedre eller dårligere film – men i hvert fald anderledes film.
- Et øget bevidsthed om, samt flere arrangementer, der belyser kvinders vilkår i filmbranchen, samt større bevidsthed om, at visse kvinder er ældre, når de søger ind på skolerne eller debuterer. Derudover nævnes justeringer under selve produktionsprocessen, der kan imødekomme en hverdag for kvinder med små børn.

