

# ALLA MÅR BRA?

## Arbetsmiljöundersökning av svensk film och tv-drama 2010

Resultat av enkätundersökning framtagen av Anna Klerby, Högskolan Dalarna  
och Lovisa Näslund, Handelshögskolan i Stockholm för  
Film&TV-Producenterna och Teaterförbundet

Med stöd från Svenska Filminstitutet, Film i Väst, Filmpool Nord, Film i Skåne  
och Filmregion Stockholm Mälardalen

## Sammanfattning

Denna rapport presenterar resultaten av en arbetsmiljöundersökning av svensk film- och tv-dramaproduktion 2010. Undersökningen är gjord av oberoende utredare på uppdrag av Teaterförbundet och Film&TV-Producenterna, med bistånd av Svenska Filminstitutet, Film i Väst, Filmpool Nord, Film i Skåne och Filmregion Stockholm Mälardalen. Den omfattar 13 produktioner, vilka tillsammans utgör 87% av den film och tv-drama som producerades detta år, och genomfördes som en webbenkät under vintern 2010/2011. I enkäten frågades dels efter bakgrundsdata gällande exempelvis ålder, kön och erfarenhet, och arbetsvillkor som exempelvis arbetsdagens längd och anställningsform, dels om den psykiska och fysiska arbetsmiljön. Liksom i andra länder präglas arbetsvillkoren i svensk film och tv-dramaproduktion i stor utsträckning av långa arbetsdagar och en osäker arbetsmarknad. Den psykiska arbetsmiljön delades upp i aspekterna arbetsledning, frihet/utveckling, trivsel/mående, villkor/resurser och jämställdhet/diskriminering. Resultaten redovisas dels per yrkeskategori (sammantaget angavs 50 olika yrkesroller, dessa delades upp på kategorierna A-funktioner, Skådespelare, Övrig konstnärlig personal, Regibehjälplig assistans, Teknisk personal inkl. assistenter, Produktion och slutligen Övriga assistenter) dels per produktion.

*Arbetsledningen* kan generellt sägas fungera relativt bra ur arbetsmiljöperspektiv, även om det är tydligt att vissa yrkesgrupper (särskilt grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal) i genomsnitt får sämre förutsättningar när det gäller arbetsledning än andra, medan Skådespelare och Produktion får bättre förutsättningar. Arbetsledningen hamnar generellt högt när det gäller förtroendet i relationen mellan medarbetare och arbetsledare, men något lägre när det gäller feedback och planering.

När det gäller faktorn *Frihet/utveckling* är det tydligt att olika yrkeskategorier har olika upplevelse av hur högt i tak det var under inspelningen, och att denna olikhet återspeglar skillnader i ställning och makt mellan grupperna, som vi också kan se i andra områden, med Skådespelare och Produktion i topp, och assistentdominerade grupper längst ner. Det är också tydligt att de assistentdominerade yrkena ses som genomgångsyrken, där man på sikt tänker sig antingen avancera eller lämna filmbranschen, medan grupperna A-funktion och Regibehjälplig assistans tänker sig utveckling snarare i termer av vilka produktioner man arbetar med. Den osäkra arbetsmarknaden i framförallt de konstnärliga yrkena återspeglas i att en relativt stor andel anger att de inte vet om de kommer vara kvar i branschen om fem år.

Gällande faktorn *Trivsel/Mående* är trivseln överlag hög, framförallt när det gäller samarbetet med andra filmarbetare och känslan av meningsfullhet i det egna arbetet. Negativt är dock en hög stressnivå, framförallt i grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal, vars arbetsituation leder till att de i kombination med långa arbetsdagar får svårt att släppa tankarna på arbetet på sin fritid, vilket i förlängningen leder till sömn- och smärtproblem, inte sällan till den grad att man behöver söka läkarhjälp och/eller medicinera. Det motsatta gäller gruppen Skådespelare, som relativt sett upplever mindre stress än andra grupper. Den psykiska påfrestningen i form av negativ stress

varierar dock beroende på produktion. När det gäller missbruksproblem framstår filmbranschen inte som hårdare drabbad än andra branscher.

När det gäller *Villkor/resurser* är spridningen stor, både mellan olika yrkesgrupper, och mellan olika produktioner. De skillnader man kunnat skönja i tidigare frågor polariseras här, vilket möjligen ger underlag för att anta att orsaken till generella arbetsmiljöproblem ofta står att finna på detta område, som sedan ger följd effekter på andra områden. Någon tydlig slutsats om kausalitet kan dock inte dras på grundval av denna undersökning. Tydligt är emellertid att grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal har betydligt sämre villkor och tillgång till resurser för att lösa sina arbetsuppgifter än övriga grupper, och att grupperna Skådespelare och Produktion har förhållandevis bättre villkor och resurser.

Områden som i massmedia ofta får stor uppmärksamhet är *sexuella trakasserier och diskriminering*. Undersökningen visar att filmbranschen ligger något högre än andra branscher i andel medarbetare som utsatts för sexuella trakasserier, men det är fortfarande tämligen ovanligt att sådant inträffar. Resultaten i denna undersökning pekar på att det framförallt är enstaka produktioner eller rentav enstaka personer som står för merparten av fallen av sexuella trakasserier, men att problemen sällan kommer till produktionsledningens kännedom och möjligen därför kan fortsätta. Genom att säkerställa att den som berättar inte drabbas av negativa konsekvenser, skulle man kunna förbättra situationen. Det framgår också av undersökningen att denna aspekt av arbetsmiljön på produktionsnivå är relativt oberoende av övriga faktorer. I jämförelse med Ekots uppmärksammade undersökning år 2010 bland Teaterförbundets medlemmar där sexuella trakasserier framstod som utbredda, kan denna rapport förefalla motsäga de resultaten. Undersökningarna är dock inte riktigt jämförbara – Ekots undersökning omfattade alla medlemmar i Teaterförbundet, medan denna undersökning omfattar alla som arbetat med produktion av film och tv-drama i Sverige år 2010, vare sig de är med i facket eller inte. I relation till Ekots undersökning ger denna rapport snarare en uppfattning om nuläget i svensk filmindustri specifikt, till skillnad från Ekots bredare undersökning som inkluderade även scenkonstare (men exkluderade de filmarbetare som inte är organiserade i Teaterförbundet).

Slutligen, när det gäller *fysisk arbetsmiljö*, visar resultaten på att de ergonomiska förutsättningarna skiljer sig betydligt mellan yrkesgrupperna, och att grupperna Övrig konstnärlig personal och Tekniker har de mest utsatta positionerna. Särskilt i den förstnämnda gruppen är dock kunskapsnivån eftersatt relativt behovet. När det gäller olyckor och tillbud finns ett tydligt samband mellan låga värden för Villkor/Resurser och Mående för en produktion och ökad olycksrisk, och vice versa – höga värden för Villkor/Resurser och Mående minskar risken för olyckor, vilket också styrks av att stress anges som huvudorsak till inträffade olyckor.

**Sammantaget** visar undersökningen att arbetsmiljön skiljer sig mycket åt beroende på vilken yrkesgrupp man tillhör. Närmare bestämt framstår grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal som särskilt utsatta. Genomgående, på nästan varenda punkt, men framförallt när det gäller villkor och resurser, så har de sämre arbetsmiljö än andra grupper, vilket också visar sig i att de har mer besvär i form av stressrelaterade åkommor och liknande än andra. Det förefaller rimligt att anta att riktade insatser för att förbättra arbetsmiljön för denna grupp skulle kunna få betydande effekt. Skådespelarna å andra sidan framstår som en jämförelsevis gynnad grupp, som genomgående får

betydligt bättre villkor. Denna diskrepans mellan olika yrkesgruppers arbetsmiljö och arbetsvillkor, yrkesgrupper som ändå arbetar sida vid sida under en filmproduktion, torde skapa grogrund för missnöje, riskera att förstärka statusordningar, och i förlängningen inverka negativt på filmteamets arbetsförmåga, kreativitet och produktivitet.

Det är också tydligt att olika aspekter av arbetsmiljön fungerar olika bra – arbetsledning och trivsel får generellt höga betyg, medan Villkor/resurser och Mående hamnar lägre. Bristen på planering och resurser av olika slag leder också till ökad olycksrisk, där vissa produktioner är betydligt mer drabbade än andra. Det finns ett tydligt samband mellan den generella arbetsmiljön på en produktion, vad gäller exempelvis planering, villkor och stress, och risken för arbetsplatsrelaterade olyckor och ohälsa bland medarbetarna, framförallt i utsatta yrkesgrupper.

Arbetsmiljöproblematik framstår därför sammantaget som påverkad av två faktorer – både den enskilda produktionen och vilken yrkesroll man har påverkar i hög grad hur arbetsmiljön ser ut. När det gäller produktionerna är det tydligt att de flesta produktioner har ganska lika villkor och varierar mellan bra och mycket bra, men att ett fåtal sticker ut och har betydligt sämre arbetsmiljö. Resultaten hänger dessutom samman; brister på ett område innebär ofta att det brister även på andra, och vice versa.

## Innehåll

Inledning.....	5
Bakgrund .....	5
Filmens arbetsvillkor.....	5
Vad är en arbetsmiljöundersökning? .....	7
Enkäten.....	7
Undersökningens genomförande .....	8
Vilka är med i undersökningen? .....	9
Målgruppen .....	9
Yrken och kategoriseringar.....	9
Vilka har svarat? .....	11
Resultat .....	13
Vilka är filmarbetarna – bakgrundsdata .....	14
Arbetsvillkor – bakgrundsdata .....	20
Hur är arbetsmiljön i svensk filmindustri? .....	26
Arbetsledning .....	27
Frihet/utveckling.....	29
Trivsel/mående.....	32
Villkor/resurser .....	37
Jämställdhet/Diskriminering.....	40
Ergonomi/Fysisk arbetsmiljö.....	45
Sammanfattande slutsatser .....	48
Referenser .....	50

## **Inledning**

På uppdrag av Teaterförbundet och Film&TV-Producenterna gjordes under vintern 2010-11 en enkätundersökning av arbetsmiljön under produktion av svensk film och tv-drama. Denna rapport är en sammanställning av svaren på den enkäten. Undersökningen är den första i sitt slag i svensk filmindustri, och ger för första gången möjlighet att få en helhetsbild av arbetsmiljön på svenska filmproduktioner. Den utgör den första delen av en större undersökning, vars andra del består av en mer kvalitativ undersökning som kommer äga rum under 2011/12. Projektet har finansierats av uppdragsgivarna i samarbete med Svenska Filminstitutet, Film i Väst, Filmpool Nord, Film i Skåne och Filmregion Stockholm Mälardalen.

## **Bakgrund**

### **Filmens arbetsvillkor**

Arbetsmiljön under en filmproduktion präglas i hög grad av de speciella förutsättningar som råder i branschen och som skiljer den från många andra branscher. Internationell forskning pekar på en arbetsmarknad som präglas av frilansare snarare än tillsvidareanställda, där projektet, den enskilda produktionen, står i centrum för arbetet snarare än företaget. Snarare än tillsvidareanställda knutna till varsin arbetsgivare så organiseras filmproduktion i projektnätverk, där man för varje enskilt projekt samlar den kompetens och den personal som just det projektet kräver. För filmarbetaren innebär det att i stor utsträckning ta ansvar för sin egen kompetensutveckling, sitt arbetsupplägg, budget och möjliga framtida uppdrag. Kort sagt, att vara en självgående problemlösare med välutvecklad samarbetsförmåga. Organiseringen i nätverk och projekt skapar möjlighet till flexibilitet och anpassning, men ställer också krav på de som arbetar med filmproduktion att snabbt och okomplicerat utföra och samordna sina uppgifter med den mängd andra yrkesgrupper, kanske ständigt nya kollegor, som medverkar i en produktion. Antalet yrkesgrupper har ökat markant de senaste 20 åren (Wibe, 2006), en större filmproduktion kan samla över 50 yrkeskategorier.

Ökade krav på produktionstakt och en hårdnande arbetsmarknad med stor konkurrens om uppdragen skapar också en ökad press, med ökad arbetsdelning, och ökad förväntan på att lösa sin egen uppgift självständigt, och att kunna hantera arbetsbelastning och resursknapphet utan att slutresultatet påverkas. Det finns mycket litet utrymme för misslyckanden, eftersom framtida uppdrag vanligen kommer genom rekommendationer eller tips från dem man arbetat med tidigare. Filmproduktion, liksom allt konstnärligt arbete, präglas till viss del av osäkerhet, eftersom man aldrig på förhand vet exakt vad slutresultatet kommer bli och får lösa många problem på vägen. Tillsammans med de pressade produktionsvillkoren gör detta att man måste förlita sig på varandra, att var och en löser sin uppgift. En frilansande filmarbetare är beroende av sitt nätverk för att få framtida uppdrag, vilket kan få som konsekvens att man i första hand ser till att lösa uppgiften och säkerställa att produktionen kommer i mål, snarare än att säkerställa att den egna arbetsituationen är säker och arbetsbelastningen rimlig, eller arbeta för att långsiktigt förändra destruktiva eller ineffektiva strukturer och arbetsorganisering – varje produktion är samtidigt en möjlighet till nya uppdrag, för den som problemfritt löser sin uppgift. Studier av brittisk tv-produktion, där man gått från övervägande tillsvidareanställningar till övervägande frilanskontrakt, visar att frilansarbetsmarknadens osäkerhet och ständiga hot om arbetslöshet skapar negativ stress hos 76

procent av filmarbetarna, och att en bieffekt kan bli att man i praktiken ägnar mer energi åt att försöka landa nästa uppdrag, än att fullfölja det man arbetar med just nu – en bransch där de flesta så att säga redan har siktet inställt på nästa produktion när en inspelning inleds. Denna tendens förstärks dessutom av att branschen, inte bara i Sverige utan även internationellt, under senare år fått allt mer pressade produktionsvillkor, med knappare resurser och högre avkastningskrav. "The power has shifted from the 'Creatives' to the 'Suits'", som en filmbolagschef uttryckte det i en amerikansk undersökning (Christopherson, 2009, s 81).

Dessa speciella omständigheter gör att man knappast kan vänta sig att filmbranschen ska (eller bör) ha samma arbetsmiljö som andra branscher med helt andra villkor – vilket inte innebär att arbetsmiljön inte är viktig, utan snarare att filmbranschen bör mätas med sin egen måttstock, och måste hitta möjligheter att forma sina egna villkor för att utveckla och förbättra produktionsmetoderna. Det är mot bakgrund av denna beskrivning som man bör se föreliggande undersökning: en arbetsmiljö präglad av branschens speciella villkor, men icke desto mindre viktig.

#### **Litteratur:**

Blair, H. 2001. 'You're only as Good as Your Last Job': The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry. *Work, Employment and Society*, 15(1): 149-169.

Blair, H., Grey, S., & Randle, K. 1998. Working in film. Employment in a project based industry. *Personnel Review*, 30(2): 170-185.

Christopherson, S. 2009. Working in the Creative Economy: Risk, Adaptation, and the Persistence of Exclusionary Networks. I A. McKinlay, & C. Smith (Red.), *Creative Labour. Working in the Creative industries*: 72-90. New York, NY: Palgrave Macmillan.

Davenport, J. 2006. UK Film Companies: Project-Based Organizations Lacking Entrepreneurship and Innovativeness? *Creativity and Innovation Management*, 15(3): 250-257.

Dex, S., Willis, J., Paterson, R., & Sheppard, E. 2000. Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment and Society*, 14(2): 283-305.

Furumo, G. (Red.). 2009. *Tagning eller tystnad: Teaterförbundets guide till filmpolitiken*. Stockholm: Teaterförbundet

Jones, C. 1996. Careers in Project Networks: The Case of the Film Industry. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (red.), *The Boundaryless Career*. New York, NY: Oxford University Press.

McKinlay, A., & Smith, C. (red.). 2009. *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. New York, NY: Palgrave Macmillan.

Wibe, G. 2006. *Film- och tv-arbetare i rampljuset - sammanfattning av en dansk studie om film och tv-arbetare*. Teaterförbundet.

## Vad är en arbetsmiljöundersökning?

Enligt lag är varje arbetsgivare, det vill säga den som hyr in arbetskraft, skyldiga att arbeta med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebär att man som en naturlig del av den dagliga verksamheten arbetar med arbetsmiljön, och säkerställer att risker förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Med risker menas sådana fysiska, psykiska eller sociala förhållanden som kan leda till ohälsa och/eller olycksfall. I det förebyggande arbetet ingår att se till att rutiner finns på plats, och att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om hur de ska utföra sitt arbete för att förebygga olycksfall och ohälsa. Skulle någon olycka ändå inträffa har arbetsgivaren skyldighet att utreda varför olyckan skedde, och vidta åtgärder så att liknande olyckor i framtiden kan förebyggas.

Som ett led i arbetet med att följa upp och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet genomför många arbetsgivare årligen arbetsmiljöundersökningar, där man helt enkelt frågar alla som arbetar på företaget, från högste chef till lägste assistent, hur de upplever sin fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljö. Resultatet av undersökningen används sedan internt i det egna förbättringsarbetet. I filmbranschen är den här typen av undersökningar ovanligare, mycket som en konsekvens av branschens projektorganisering, med frilansare snarare än tillsvidareanställda. Detta är den första arbetsmiljöundersökningen inom svensk filmproduktion, och unikt för denna undersökning är också att det inte är enskilda arbetsgivare som står bakom undersökningen, utan att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer gemensamt bestämt sig för att undersöka arbetsmiljön.

En arbetsmiljöundersökning kan aldrig spegla ett arbete helt och hållet, för ett arbete består ju av så mycket mer än bara arbetsmiljö – viktigast för de flesta, inte minst i konstnärliga yrken, är ofta arbetets innehåll. Det vill säga, det man gör, snarare än under vilka förhållanden man gör det. Letar man efter vad som driver människor, vad som får dem att välja ett visst yrke eller en viss bransch, så handlar det förmodligen mindre om arbetsmiljö, och desto mera om *vad* de arbetar med. Det innebär inte att arbetsmiljö är oviktigt, för även om man arbetar med det man brinner för och älskar, så måste man naturligtvis i möjligaste mån förebygga riskerna för ohälsa och olycksfall. Det är med den avsikten man gör en arbetsmiljöundersökning, inte för att försöka fånga alla aspekter av ett yrke eller arbete, utan för att just förebygga risker för ohälsa och olyckor.

### **Litteratur:**

Systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. **Arbetsmiljöverkets Författningssamling**, AFS 2001:1.

### **Enkäten**

Eftersom så många arbetsgivare gör arbetsmiljöundersökningar, så finns det etablerade, väl utprovade enkäter som används för att undersöka hur arbetstagare upplever sin arbetsmiljö. För att förenkla det efterkommande förbättringsarbetet delar man ofta upp frågorna i de tre områden som Arbetsmiljöverket anger: fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. Det finns många fördelar med att använda en sådan beprövad enkät: frågorna är testade, man vet att de fungerar och mäter det de ska mäta. Man kan jämföra resultatet mellan olika branscher, för att ta reda på hur man ligger i förhållande till andra. Man är säker på att få med alla aspekter av arbetsmiljön, eftersom enkäten

prövats i olika branscher med olika förhållanden. Men det finns också nackdelar, den mest uppenbara är naturligtvis att man kanske inte fångar de speciella omständigheter som råder i den egna branschen eller de aspekter som är särskilt viktiga där.

I den här undersökningen har vi kombinerat dessa bägge angreppssätt: grunden för undersökningen är frågor tagna från välbeprövade enkäter som använts för arbetsmiljöundersökningar i andra branscher. Dessa har sedan justerats för att passa filmbranschen, vi har lagt till en del frågor och tagit bort andra, som inte varit relevanta. En första version av enkäten skapades med hjälp av två sådana etablerade enkäter, vilka kompletterades med frågeställningar från en arbetsmiljöundersökning gjord i dansk filmindustri. Därefter bereddes Teaterförbundet och Film&TV-Producenterna möjlighet att kommentera enkäten, och enkäten justerades. Denna andra version av enkäten skickades sedan ut till en pilotgrupp, bestående av representanter för de olika yrkesgrupper som vanligen medverkar i en filmproduktion (undantaget de yrkesgrupper som endast medverkar i postproduktion). Var och en i pilotgruppen fick sedan komma med justeringsförslag. Dessa justeringar integrerades sedan till en tredje version av enkäten, som slutligen återigen godkändes av uppdragsgivarna innan den skickades ut. Den slutgiltiga enkäten är alltså skapad i interaktion mellan forskare, filmarbetare och branschorganisationer.

Enkäten bestod av sammanlagt ett åttiotal frågor, dels bakgrundsfrågor om respondentens ålder, yrkesroll, kön, etc., dels flervalfrågor rörande olika aspekter av arbetsmiljön på den aktuella filminspelningen. Frågorna rörande arbetsmiljön kan delas in i fem huvudområden: arbetsledning, frihet/utvecklingsmöjligheter, trivsel/mående, villkor/resurser och slutligen ergonomi/hälsoeffekter. Eftersom undersökningen gjordes som webbenkät, så utnyttjades möjligheten att göra den dynamisk, så att följdfrågorna justerades vartefter respondenten fyllde i enkäten. Det gav möjlighet att skraddarsy enkäten för varje respondent, så att man inte behövde läsa följdfrågor som inte rörde en själv.

## **Undersökningens genomförande**

Producenterna för samtliga Film- och tv-dramaproduktioner som spelades in i Sverige av svenska produktionsbolag under 2010 tillfrågades av antingen Teaterförbundet eller Film&TV-Producenterna om de ville låta sin produktion bli del av undersökningen. Sammantaget innebar detta 13 spelfilmer och tre tv-dramaproduktioner. Av dessa tackade producenterna för 10 av spelfilmerna och alla tre TV-dramaproduktionerna ja till att medverka. Enkätundersökningen genomfördes sedan i form av en webbenkät, som skickades ut via e-post till filmteam, skådespelare och produktionsledning i de medverkande produktionerna. E-postadresserna hämtades från de team- och skådespelarlistor som respektive produktionsbolag bistått med. Personer under 18 år, statistiker och praktikanter, och sådana som endast varit involverade i postproduktion, exkluderades. Eftersom arbetsmiljön kan skilja sig mycket åt mellan olika inspelningar, och det kan vara svårt eller omöjligt att svara generellt, så tillfrågades respondenterna i utskicket specifikt om en bestämd produktion. Den som under året medverkat i flera av de undersökta produktionerna fick således flera enkäter, en för varje produktion (närmare 10 procent av målgruppen var med i fler än en produktion). Enkäterna skickades ut i december 2010 och januari 2011, och följdes sedan av flera påminnelser, till dess att den sammanlagda svarsfrekvensen kommit över 50 procent. Enkäten stängdes slutgiltigt i mars 2011.

## Vilka är med i undersökningen?

### Målgruppen

Det totala antalet personer som fanns med på team- och skådespelarlistorna från de 13 medverkande produktionerna bestod av 939 personer, alla dessa tillhörde dock inte målgruppen för undersökningen, som var professionella filmarbetare över 18 år som arbetat på filminspelningen. Av de 939 personerna var 50 personer praktikanter, 28 statister, 35 barn under 18 år, 15 personer som självmant bad om att inte delta i enkäten då de uppfattade sin insats som förarbete och därför inte kunde uttala sig om vad som hänt på själva inspelningsplatsen, tillsammans med 32 personer som enbart arbetade med postproduktion. Vi saknade e-postadresser till ett hundratal personer och gjorde 1-2 kontaktförsök per person för att få tag på denna, när det gäller skådespelare togs i vissa fall kontakt genom skådespelarens agent. Därefter kvarstod 85 personer där e-post saknades, av dessa var 68 procent skådespelare, vilket också var den största yrkesgruppen totalt. Det gör att bortfallet genom de som saknade e-postadress får mindre inverkan på slutresultatet, eftersom denna yrkeskategori är väl representerad av andra respondenter.

	Kvinnor	Män	Antal
Totalt antal enligt kontaktlistor			939
Bortfall			245
Varav:			
- Praktikanter			50
- Statister			28
- Barn			35
- Förarbete (deltar ej på egen begäran)			15
- Postproduktion			32
- Ej e-post			85
<b>Total undersökningsgrupp</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>694</b>

Då vi utgått från producenternas adresslistor, som självklart inte är standardiserade, kan man anta att alla inte har samma sätt att lista de medverkande på, och tabellen ovan inkluderar därför inte nödvändigtvis alla som på något sätt medverkat i de aktuella produktionerna, exempelvis är antalet statister i tabellen ovan sannolikt inte det totala antalet medverkande statister i de undersökta produktionerna, eftersom alla produktionsbolag inte föreföll inkludera statister i sina personallistor.

### Yrken och kategoriseringar

I enkäten fanns 29 yrkesroller angivna (med utgångspunkt från Teaterförbundets kategorier), om ingen av dessa var tillämplig fanns möjlighet att själv fylla i vilken yrkesroll man haft under inspelningen. Sammantaget angavs 50 olika yrkesroller bland dem som svarade på enkäten. För att

kunna analysera och redovisa enkätresultatet har dessa 50 yrken delats in i sju mer övergripande grupper: A-funktioner, Skådespelare, Övrig konstnärlig personal, Regibehjälplig assistans, Teknisk personal inkl. assistenter, Produktion och slutligen Övriga assistenter. Denna indelning har skett i samråd med Teaterförbundet, och innebär inte att alla yrken i samma grupp anses ha samma förutsättningar och villkor, utan snarare att yrkesroller med liknande förutsättningar och villkor har slagits samman för att materialet ska kunna presenteras på ett åskådligt sätt. Som vi kommer se när vi presenterar enkätresultaten så är svaren från dessa grupperingar någotsånär konsistenta mellan olika frågor, och grupperna skiljer sig dessutom markant från varandra i sina svar, vilket tyder på att de som ingår i samma gruppering har många likheter ur arbetsmiljösynpunkt.

Kategori	Ingående yrkesroller
A-funktioner	Regissör, Filmfotograf, A-foto, Kostymör, Maskör, Scenograf, Rollsättare, Manusförfattare, Kompositör
Skådespelare	Skådespelare
Övrig konstnärlig personal	Rekvisitör, Attributör, Tapetserare, Kostymassistent, Scenografiassistent, Maskassistent, Rekvisitörsassistent
Regibehjälplig assistans	Regiassistent, Scripta, Inspelningsledare, First Assistant Director (FAD), 2nd unit regi, Storyboardtecknare, Dialogcoach
Teknisk personal (inkl assistenter)	B-foto, C-foto, Passare, Ljudtekniker, Belysningsmästare, Elektriker, Platschef, Platsrekare, Byggladare, Snickare, Chaufför, Specialeffekter, Videooperatör, Elektrikerassistent, Passarassistent, Belysningsassistent ( <i>Denna grupp kan liknas vid Teaterförbundets kategorisering för Teknisk personal, men i Teaterförbundets kategori ingår fler funktioner</i> )
Produktion	Producent, Linjeproducent, Produktionsledare, Förhandlare, Produktionsekonom
Övriga assistenter	Inspelningsassistent, Produktionsassistent, Statistansvarig, (Produktions-)koordinator, Runner, Assistent till skådespelare, Lärare för barnskådespelare, Guvernör

Den största av dessa yrkeskategorier utgörs av Skådespelare (32 %), som är ungefär lika fördelad mellan kvinnor och män. Den näst största gruppen är Teknisk personal (24 %), som är tydligt mansdominerad. Dessa två grupper utgör tillsammans ungefär två tredjedelar av den totala gruppen. Av de övriga kategorierna är Övrig konstnärlig personal och Övriga assistenter kvinnodominerade, medan Regibehjälplig assistans, A-funktioner och Produktion har en relativt jämn könsfördelning.

## Målgruppens representation per yrkesgrupp

Yrkesgrupper	Kvinnor	Män	Andel av gruppen	Totalt antal
A-funktioner	54%	46%	12%	85
Skådespelare	46%	54%	32%	224
Övrig konstnärlig personal	65%	35%	11%	78
Regibehjälplig assistans	56%	44%	5%	34
Teknisk personal inkl. assistenter	17%	83%	24%	168
Produktion	55%	45%	9%	60
Övriga assistenter	64%	36%	6%	45
<b>Totalt</b>	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>		<b>694</b>

## Vilka har svarat?

Som nämndes tidigare omfattar undersökningen tio spelfilmsproduktioner och tre tv-dramaproduktioner, vilket innebär 87 procent av alla spelfilmer och tv-dramaproduktioner som gjordes i Sverige 2010. Svarsfrekvensen varierar mellan produktionerna, från 33 till 67 procent, men den sammantagna svarsfrekvensen om 51 procent, får anses tillräckligt för att kunna dra slutsatser utifrån de inkomna svaren. Av de 694 som fått enkäten och ingick i målgruppen är det således 351 som har svarat. När svaren redovisas per produktion framöver i rapporten är de produktioner som har lägre svarsfrekvens än 40 procent borträknade. Dessa svar är dock medräknade när svaren redovisas efter yrkesgrupp eller kön. Namnen på produktionerna har när resultaten redovisas i resten av rapporten av sekretessskäl ersatts av slumpvis fördelade nummer.

<b>Deltagande spelfilmsproduktioner</b>	Apflickorna, Cornelis, En enkel till Antibes, En gång om året, Hur många lingon finns det i världen?, Jägarna 2, Någon annanstans i Sverige, Play, Simon och ekarna, Änglagård 3: Tredje gången gillt
<b>Deltagande tv-dramaproduktioner</b>	Gynekologen i Askim, Drottningoffret, Irene Huss

I tabellen nedan ser vi hur de 351 personer som svarat på enkäten fördelas över de olika yrkeskategorierna. Svarsfrekvensen varierar mellan de olika yrkesgrupperna, men ligger över 40 procent för samtliga. Notera att yrkesroller med noll respondenter har strukits, och att de som angav "assistent" i en följdfråga ombads ange vilken yrkesroll de assisterat åt.

I [den aktuella produktionen], vilken yrkesroll har/hade du då?

Yrke	Antal	Procentuell andel*	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
A-foto	3	1%	0	3	0%	100%
Artist	105	30%	51	55	48%	52%
Assistent	25	9%	18	12	60%	40%
Attributör	9	3%	7	2	78%	22%
B-foto	9	3%	2	7	22%	78%
Belysningsmästare	8	2%	0	8	0%	100%
C-foto	6	2%	2	4	33%	67%
Elektriker	5	1%	0	5	0%	100%
Filmfotograf	3	1%	1	2	33%	67%
Inspelningsassistent	10	3%	6	4	60%	40%
Inspelningsledare	5	1%	1	4	20%	80%
Kostymör	3	1%	3	0	100%	0%
Producent	10	3%	4	7	36%	64%
Ljudtekniker	14	4%	0	14	0%	100%
Maskör	5	1%	5	0	100%	0%
Passare	7	2%	0	7	0%	100%
Produktionsledare/ linjeproducent	4	3%	6	3	67%	33%
Regiassistent	3	1%	2	1	67%	33%
Regissör	8	2%	3	5	38%	62%
Rekvisitör	16	5%	10	6	63%	38%
Scenograf	9	3%	8	1	89%	11%
Scripta	12	3%	11	1	92%	8%
Statistansvarig	9	3%	6	3	67%	33%
Annat (specificera)	63	15%	20	32	38%	62%
<b>Totalt</b>	<b>351</b>		<b>166</b>	<b>185</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>

\*Procentsatserna avrundade till heltal

Sammantaget fördelade sig de svarande över de angivna yrkesgrupperna som följer. De som angav "annat" ombads i enkäten specificera vilket yrke de haft, och sorterades sedan in i de sju yrkesgrupperna i enlighet med kategoriseringen ovan.

### Respondenternas representation per yrkesgrupp

Yrkesgrupper	Kvinnor	Män	Svarsfrekvens	Andel av respondenterna
A-funktioner	67%	33%	46%	11%
Skådespelare	46%	54%	47%	30%
Övrig konstnärlig personal	69%	31%	63%	14%
Regibehjälplig assistans	60%	40%	74%	7%
Teknisk personal inkl. assistenter	10%	90%	48%	23%
Produktion	61%	39%	47%	7%
Övriga assistenter	64%	36%	53%	8%
<b>Totalt</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>51%</b>	

Eftersom grupperna Övrig konstnärlig personal och Regibehjälplig assistans har haft relativt hög svarsfrekvens utgör de en något större andel av respondenterna än deras andel i målgruppen. Könsfördelningen är ungefär densamma bland dem som svarat som i den ursprungliga målgruppen, möjligen finns en tendens att eventuell ojämn könsfördelning har förstärkts ytterligare. Undantaget är A-funktioner, där målgruppen har en jämn fördelning, men två tredjedelar av de som svarat är kvinnor. När det gäller denna grupp kan således resultaten tänkas spegla kvinnors arbetsmiljö i något högre utsträckning än mäns. Sammantaget vad gäller kön och yrke finns dock ingen anledning att ifrågasätta tillförlitligheten i att respondenternas svar motsvarar målgruppens situation. Resultaten per yrkesgrupp är inte viktad utifrån antalet personer i respektive filmproduktion, utan alla respondenters "röst" väger lika. Detta betyder att arbetsmiljön i en produktion med många medverkande och därmed fler respondenter har större inflytande över resultatet än en film med få medverkande. Samtidigt speglar det ju arbetsmiljön sammantaget i svensk film- och tv-dramaproduktion, där en stor produktion utgör en större del av den helheten.

## Resultat

I den första delen av enkäten frågade vi efter mer deskriptiva bakgrundsdata. Dessa frågor ger en bild av vilka Sveriges filmarbetare är, och de generella villkor och omständigheter som råder under svensk film- och tv-dramaproduktion. Svaren på dessa frågor redovisas först, varefter vi går vidare till resultaten för enkätens andra del, som handlade mer specifikt om arbetsmiljö.

Generellt har vi sammanställt svaren så att totalsiffror bygger på en summering av samtliga svar. Varje persons svar har då samma vikt, vilket betyder att om samtliga engagerade i en produktion upplever arbetsmiljön liknande så kommer de stora produktionerna att få större betydelse för det totala medelvärdet och mindre produktioner mindre betydelse. Vi har därför för också delat upp

svaren efter produktion, för att kunna jämföra resultaten både mellan olika yrken och mellan produktioner. I första hand är dock resultaten uppdelade efter yrkeskategori, inte produktion. I de sammanvägda medelvärdena per yrkeskategori för respektive arbetsmiljöområde bygger det samlade medelvärdet på en summering av medelvärdena från respektive delfråga (och inte en summering av respektive delsvår), det gör att om någon fråga skulle ha stort svarsbortfall skulle den få ett relativt större inflytande över medelvärdet. I praktiken gäller detta dock endast frågan om arbetsgivaren underlättat föräldraansvar i tillräcklig utsträckning, där endast personer med barn har svarat, och som därför består av en betydligt mindre grupp än hela undersökningsgruppen. De som har svarat på denna fråga har således haft något större möjlighet att påverka det sammanvägda resultatet för den frågekategorin än de som inte svarat.

### Vilka är filmarbetarna – bakgrundsdata

En filminspelning samlar många olika yrkesgrupper som på kort tid måste samarbeta för att nå ett gemensamt resultat. Det kräver en hierarkisk paraplyorganisation, där uppgifterna kan delegeras till arbetsledare, som i sin tur leder arbetet med sina medarbetare i mindre arbetsgrupper. De små arbetsgrupperna återspeglas i det relativt stora antalet filmarbetare i arbetsledande funktion. Det är också intressant att notera att könsfördelningen är tämligen jämn på de arbetsledande posterna – något som är ovanligt i jämförelse med andra branscher, där arbetsledare vanligen med stor majoritet är män. Det förefaller alltså som att även om yrken ibland är könsmärkta i filmbranschen, så är arbetsledning i sig inte könsmärkt.

### Jag har/hade arbetsledande funktion

	Kvinnor	Män	Totalt antal
Ja	33%	38%	36%
Nej	63%	57%	60%
Vet ej	4%	5%	4%
<b>Totalt antal</b>	<b>161</b>	<b>177</b>	<b>338</b>

Vissa könsskillnader finns dock: män fick i högre grad än kvinnor välja sina assistenter, vilket tyder på att män har något större möjligheter än kvinnor att fortsätta framgångsrika samarbeten med sina assistenter. Skillnaden mellan könen är dock relativt liten, och i stort är det två av tre som har möjlighet att välja assistenter själva.

## Om du har/hade arbetsledande funktion: Fick du välja din egen/egna assistenter?

	Kvinnor	Män	Totalt
Ja	63%	68%	66%
Nej	37%	29%	32%
Vet ej	0%	3%	2%
<b>Totalt antal</b>	<b>49</b>	<b>65</b>	<b>114</b>

På frågan om hur de fått uppdraget med produktionen gav de tillfrågade följande svar:

### Hur fick du uppdraget?

	Antal	Procent
Genom att vända mig till producenten eller regissören	22	7%
Blev tillfrågad av:		
- producenten	126	38%
- kollega eller samarbetspartner	65	20%
- rollsättaren	23	7%
- regissören	15	5%
Blev föreslagen av andra i branschen	39	12%
Svarade på annons	6	2%
Annat	34	10%
<b>Totalt</b>	<b>330</b>	

Ovanstående resultat är typiska för frilansarbetsmarknader som filmbranschen, där rekrytering ofta sker informellt eftersom man sällan har tid eller råd med formella rekryteringsförfaranden, och dessutom måste vara säker på den man anlitar kan klara uppgiften utan introduktionsperiod. Det effektivaste sättet att åstadkomma detta är ofta att anställa någon man känner och/eller har arbetat med förut, snarare än att annonsera efter arbetskraft. Annonsering är snarare något man tillgriper när de informella möjligheterna är uttömda. Man kan också notera att det förefaller råda en kultur av "don't call us, we'll call you", dvs att det är betydligt vanligare att få uppdrag genom att bli tillfrågad än genom att själv fråga efter jobb. Även detta är ett mönster som bekräftas av andra studier av filmindustrier i Tyskland, England och USA, nämligen att arbetsledarna vanligen rekryterar sina egna medarbetare genom att fråga personer de gärna vill arbeta med, ofta personer de arbetat med tidigare. Jämför man med en undersökning av danska filmarbetare så visar sig där ett liknande

mönster – där angav ingen av respondenterna att de sökte jobb genom att svara på annonser, den vanligaste vägen till uppdrag var istället att bli tillfrågad eller kontaktad av producenten, en kollega/samarbetspartner, eller någon annan i branschen. Något fler än i Sverige, 31 procent, angav att de fick jobb genom att själva kontakta producent/regissör – denna skillnad i svar behöver dock inte återspegla en faktisk skillnad på arbetsmarknaden. I den danska undersökningen var frågan hur man i allmänhet fick jobb, medan frågan här var hur man hade fått ett specifikt uppdrag. En möjlig förklaring till skillnaden mellan länderna skulle därför kunna vara att man visserligen söker uppdrag själv, men att detta i slutändan sällan är framgångsrikt, utan att majoriteten av arbetstillfällena tillsätts genom att man frågar de som är aktuella för uppdraget. Siffrorna i tabellen ovan gäller samtliga respondenter, och man kan naturligtvis tänka sig att vägen till uppdrag skiljer sig beroende på vilken funktion man har. Exempelvis anses det kanske *comme il faut* att en assistent hör sig för om möjligheterna till jobb, medan någon i A-funktion genom att fråga efter jobb signalerar att hon eller han för tillfället inte är eftertraktad, och därmed försämrar snarare än förbättrar sina möjligheter på arbetsmarknaden genom att ligga på hos producenter och andra.

När det gäller erfarenhet så tillfrågades respondenterna både om hur länge de arbetat i filmbranschen och hur många produktioner de arbetat med. Den grupp som i genomsnitt har längst branscherfarenhet är A-funktioner, därefter kommer Produktion och Regibehjälplig assistans. Generellt har de grupper där många assistenter ingår mindre erfarenhet, och mer specialiserade assistenter generellt mer erfarenhet än mindre specialiserade, vilket också var att vänta. Mer oväntat har kvinnor i alla yrkesgrupper utom regibehjälplig assistens kortare erfarenhet än män. En förklaring till detta kan vara att kvinnor i högre utsträckning än män lämnar branschen med tiden, exempelvis på grund av svårigheten att kombinera graviditet, föräldradighet och barnomsorg med frilansarbetsmarknad, långa dagar och arbete på annan ort. Resultatet blir då att män i genomsnitt har längre erfarenhet än kvinnor, eftersom kvinnorna lämnar filmindustrin så att säga i förtid. Alla yrkesgrupper kräver dock erfarenhet, vilket också blir en förutsättning för att få uppdrag, eftersom det tar tid att bygga upp de nätverk som behövs vid informell rekrytering.

### Genomsnittligt antal år i branschen\*

	A-funktioner	Skådespelare**	Övrig konstnärlig personal	Regibehjälplig assistans	Teknisk personal	Produktion	Övriga assistenter	Totalt***
Kvinnor	17	14	7	13	5	13	3	11
Män	17	19	6	11	10	19	6	13
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

\* När antal år angetts som ett intervall, t ex 10-15 år, har svaret avrundats till medelvärde, i detta fall 12,5.

\*\* 20 procent har inte svarat på just denna fråga.

\*\*\* Totalvärden och genomsnittsvärden i denna och andra tabeller längre fram är beräknade på samtliga respondenter och speglar genomsnittet för filmbranschen som helhet, inte genomsnittet av de sju yrkesgrupperna.

Att många filmarbetare har en bred erfarenhet blir också tydligt när man ser till hur många som har erfarenhet från andra yrkesroller än den de hade i den aktuella produktionen. Här kan man grovt dela in filmarbetarna i tre grupper: Skådespelare, som är den grupp som avviker mest från övriga i att majoriteten har arbetat endast i just den yrkesrollen; A-funktioner, Övrig konstnärlig personal och

Teknisk personal, där två av tre har erfarenhet från andra yrken i filmbranschen, och slutligen Regibehjälplig assistans, Produktion och Övriga assistenter, där det är regel snarare än undantag att ha erfarenhet från andra yrken än det man har just nu. Då yrkena i dessa grupper, framförallt de två förstnämnda, i regel är de som håller samman och samordnar det praktiska filmarbetet och koordinerar arbetet mellan olika yrkesgrupper, kan man föreställa sig att erfarenhet av andra yrken är ovärderligt för att kunna klara dessa uppgifter.

### Har du under din tid i filmbranschen arbetat i andra yrkeskategorier än den nu aktuella?

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konstnärlig personal	Regibehjälplig assistans	Teknisk personal	Produktion	Övriga assistenter	Totalt
Andel ja	64%	30%	65%	88%	66%	80%	75%	58%

Jämför man genomsnittligt antal år i branschen och medelantalet avlönade produktioner, så ser vi att dessa siffror ungefärligt följs åt, dvs att grupper med längre erfarenhet också i genomsnitt har gjort fler produktioner. Vissa skillnader kan dock iakttas, vilket kan antas spegla skillnader i arbetsvillkor mellan grupperna. I genomsnitt har respondenterna medverkat i 1,7 avlönade produktioner per år under sin tid i branschen, där de flesta grupperna gör runt två produktioner per år, undantaget skådespelare och produktion, som gör ungefär en film per år. I det första fallet möjligen beroende på att många skådespelare också arbetar med exempelvis teater, och i det andra fallet, när det gäller gruppen produktion, på att denna grupp ofta arbetar med filmen från början till slut, och således jämfört med andra grupper arbetar väldigt länge med varje produktion, och därför inte hinner med lika många per år.

### Medelantal avlönade produktioner under hela yrkeslivet\*

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konstnärlig personal	Regibehjälplig assistans	Teknisk personal	Produktion	Övriga assistenter	Totalt
Kvinnor	33	14	11	33	10	18	7	17
Män	27	27	18	22	20	18	12	22
<b>Totalt</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

\* I ett fåtal fall har angetts flera hundra produktioner på några få år (förmodligen har reklamfilmer räknats in), i dessa fall har siffran räknats om till 2 produktioner per år, vilket framstår som ett rimligt medelvärde i jämförelse med merparten av respondenterna. Skulle dessa svar inkluderats hade medelvärdena snedvridits.

Vi frågade också om antalet oavlönade produktioner respondenterna hade medverkat i, och skillnaden mot föregående fråga gör tydligt att undersökningen omfattar professionella filmarbetare, där de flesta relativt sällan medverkar oavlönat i produktioner. Det kan vara intressant att notera att när det gäller de skillnader mellan könen som vi kunde se i föregående tabell finner vi i viss mån dess spegelbild här. Kvinnorna i gruppen regibehjälplig assistans har i genomsnitt medverkat i betydligt fler avlönade produktioner än sina manliga kollegor – å andra sidan har männen i denna grupp i

högre utsträckning arbetat oavlönat. I gruppen produktion hade männen medverkat i betydligt fler oavlönade produktioner än kvinnorna, vilket inte förklaras av tidigare resultat.

### Medelantal oavlönade produktioner under hela yrkeslivet

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konstnärlig personal	Regibehjälplig assistans	Teknisk personal	Produktion	Övriga assistenter	Totalt
Kvinnor	4	5	4	4	8	2	2	4
Män	7	3	2	8	5	12	3	4
<b>Totalt</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

### Medelålder

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konstnärlig personal	Regibehjälplig assistans	Teknisk personal	Produktion	Övriga assistenter	Totalt
Kvinnor	47	40	33	40	28	42	33	38
Män	46	48	36	39	35	45	31	40
<b>Totalt</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>39</b>
<b>Median- ålder</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>37</b>

I genomsnitt är männen något äldre än kvinnorna, vilket skulle kunna indikera att kvinnor i något högre utsträckning än män lämnar filmbranschen, som nämndes tidigare. Inte alltför överraskande speglar medelåldern i de olika grupperna ungefärligt den variation i branscherfarenhet vi sett tidigare. För samtliga grupper är dock medelåldern så pass hög i jämförelse med antal år i branschen, att man kan anta att majoriteten i sitt yrkesliv också har arbetat med annat än film. Den höga medelåldern kan också återspegla en bias i urvalet, d v s att de som svarat på enkäten i genomsnitt är äldre än filmarbetare generellt. Orsaken till denna bias kan vara att de som arbetat länge i branschen känner sig mer delaktiga och motiverade till att besvara en arbetsmiljöundersökning än någon som precis börjat i branschen och inte vet om man tänker fortsätta på den banan. Man kan dock ha i minnet när det gäller undersökningens övriga resultat att svaren möjligen främst återspeglar arbetsmiljön för äldre och mer erfarna filmarbetare, vilket i sin tur kan bero på att exempelvis kortfilm inte inkluderats i undersökningen, utan större produktioner av mer etablerade produktionsbolag.

Tittar vi på åldersspridningen i de olika yrkesgrupperna, och jämför medianåldern med genomsnittsåldern, så ser vi att de flesta grupper har en ungefärligt jämn åldersfördelning, undantaget Övrig konstnärlig personal och Övriga assistenter, där medianåldern är betydligt lägre än medelåldern. Detta indikerar att åldersfördelningen är något mer ojämn i dessa grupper, att majoriteten är yngre, men att några enstaka äldre personer driver upp genomsnittsåldern.

## Högsta avslutade utbildningsnivå inom respektive yrkesgrupp

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konstnärlig personal	Regiass..	Teknik	Produktion	Övriga ass.
Grundskola	5%	7%	0%	0%	4%	0%	0%
Gymnasium	23%	13%	20%	24%	35%	16%	18%
Folkhögskola/Högskola/ Universitet högst 2 år	23%	20%	59%	24%	49%	24%	61%
Högskola/universitet 3 år el mer	49%	60%	20%	52%	13%	60%	21%

Utbildningsnivån skiljer sig en del åt mellan yrkesgrupperna. Den största andelen med högskolenivå motsvarande kandidatexamen återfinns bland A-funktioner, skådespelare, regiassistans och produktion, medan den tekniska personalen har en relativt sett lägre utbildningsnivå. Utbildningsskillnaderna kan tänkas återspegla dels tillgången på högskoleutbildningar inom de olika yrkena, dels traditionen inom respektive yrkesgrupp – huruvida kunskaperna vanligen förvärvas genom praktisk erfarenhet och/eller utbildning. De traditionella utbildningsvägarna skiljer sig också mellan olika yrken, vilket återspeglas i tabellen ovan – utbildningsprogrammen för exempelvis filmtekniker är vanligtvis tvååriga utbildningar (exempelvis Stockholms Filmskola och Lärcentrum i Trollhättan), medan exempelvis skådespelare istället utbildas vid teaterhögskolorna, som erbjuder utbildningsprogram om minst tre år.

Går vi vidare till familjeförhållanden ser vi att en relativt stor andel filmarbetare är ensamstående, framförallt bland kvinnor. Som jämförelse är cirka 15 procent av alla kvinnor och cirka 22 procent av alla män i Sverige i åldern 16-64 ensamboende, vilket tyder på att det är vanligare att filmarbetare är ensamstående än för svenskar generellt (SCB, [www.scb.se](http://www.scb.se)). Notera dock att siffrorna inte är helt jämförbara – en del av de ensamstående är inte ensamboende, eftersom de bor tillsammans med sina barn. Ensamstående med barn är inte medräknade i gruppen ensamboende.

### Jag är ensamstående/sammanboende/annat

	Ensamstående	Sammanboende	Annat
Kvinnor	40%	47%	13%
Män	32%	56%	11%
<b>Totalt</b>	<b>36%</b>	<b>52%</b>	<b>12%</b>

När det gäller barn finns en viss väntad korrelation mellan genomsnittsålder i yrkesgrupperna, och om man hunnit bilda familj. Anmärkningsvärt är könsskillnaderna, vilka när det gäller kvinnor i gruppen teknisk personal möjligen kan förklaras av att medelåldern där bara är 28 år (under riksgenomsnittet för förstföderskor). Även i andra yrkesgrupper kan man dock se betydande

skillnader mellan könen. Med tanke på att genomsnittsåldern för deltagarna i studien är 39 år, och att ändå bara en av tre har hemmavarande barn, förefaller det också som att filmarbetare i högre utsträckning än andra är barnlösa. Detta kan både bero på att man lämnar branschen när man får barn eller att man som filmarbetare av olika orsaker väljer bort barn. En möjlig anledning är också att åldersfördelningen är spridd så att merparten är under 35 år och de äldre är runt 50 år och äldre, vilket skulle kunna tyda på att man lämnar filmbranschen under småbarnsåren men kommer tillbaka när barnen är stora.

### Jag har hemmavarande barn, andel inom respektive yrkesgrupp som svarat ja.

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konstnärlig personal	Regibehjälplig assistans	Teknisk personal	Produktion	Övriga assistenter	Totalt
Kvinnor	50%	42%	29%	40%	0%	63%	35%	40%
Män	70%	54%	13%	30%	25%	44%	0%	35%
<b>Totalt</b>	<b>56%</b>	<b>48%</b>	<b>24%</b>	<b>36%</b>	<b>23%</b>	<b>56%</b>	<b>21%</b>	<b>37%</b>

### Arbetsvillkor – bakgrundsdata

I detta avsnitt redovisas de frågor som handlade om villkoren och omständigheterna vid de filmproduktioner som studerades. Sammantaget ger de här frågorna en bild av de generella villkoren för filmarbetare – arbetstider, avtal, anställningsförhållanden, osv. Dessa villkor bildar också bakgrunden till de mer specifika arbetsmiljöfrågor vi kommer till i nästa avsnitt, och grundlägger en del av de generella mönster vi kommer kunna se i arbetsmiljön mellan olika grupper.

### Jag bor på annan ort än den där inspelningen ägde rum

	Kvinnor	Män	Totalt
Bor på annan ort	47%	58%	53%

### För dig som bor på annan ort, ungefär vilken restid hade du mellan din ordinarie bostad och inspelningsplatsen räknat i antal timmar?

	Medelrestid i timmar	Median	Min	Max
Kvinnor	3,3	3,0	0,3	10
Män	3,3	3,0	0,0	10

Som blir tydligt i ovanstående tabell kräver ett yrkesliv i filmbranschen att man är temporärt flyttbar, eftersom filminspelningar ofta äger rum på andra orter än den där man bor. Det ställer naturligtvis krav på de som har hemmavarande barn att lösa barnomsorgen på annat sätt de perioder de arbetar på annan ort. Avstånden kan dock variera kraftigt som synes, men genomsnittsrestiden är så pass lång att dagspendling sällan verkar vara ett rimligt alternativ. Tar man sedan i beaktande även

arbetsdagens längd, vilket vi kan se i tabellen nedan, så arbetar alla grupper utom skådespelarna betydligt mer än 40 timmar per vecka. Allra längst arbetsdagar har grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal (vilka ju till stor del utgörs av assistenter till A-funktioner), som arbetar 10,5 timmar per dag i genomsnitt, samt männen i grupperna Regibehjälplig assistans och Övriga assistenter, vilka arbetar 10,4 respektive 10,8 timmar per dag i genomsnitt. Den genomsnittliga arbetstiden sett över all personal är 9,2 timmar per dag, övertid är alltså regel snarare än undantag för de flesta filmarbetare, även om det också finns skillnader mellan olika yrkesgrupper. I samtliga fall rör det sig om den arbetstid man själv uppfattat att man har, vilket givetvis kan vara en felkälla jämfört med den faktiska arbetstiden. Att det måhända är oväntade grupper som har längst arbetstid kan emellertid också bero på att det rör sig om grupper med låg status, vars arbetsdagar andra inte noterar på samma sätt som i mer synliga grupper.

### Under [den aktuella produktionen], hur mycket arbetade du i snitt per dag? Uppskatta arbetstiden i antal timmar (ange ex 8,5 timmar)

	A-funk.	Skådespelare	Övrig konst. pers.	Regi-behjälplig assistans*	Teknisk personal	Produktion	Producenter	Prod.led./line prod	Övriga ass.**	Totalt
Arbetstid i timmar	10,5	7,8	10,5	9,7	9,6	8,8	8,7	9,3	9,4	9,2

\*Kvinnor i denna grupp arbetar 8,9 timmar och män 10,8 timmar

\*\*Kvinnor i denna grupp arbetar 8,9 timmar och män 10,4 timmar

Även om nästan alla grupper arbetar övertid, så varierar det huruvida man fått övertidsersättning för den tiden. Generellt kan sägas att de grupper som arbetar mest övertid också är de som i störst utsträckning fått övertidsersättning, undantaget A-funktioner som mycket sällan har övertidsersättning trots långa dagar. Gruppen produktion har visserligen långt ifrån längst arbetsdagar, men arbetar ändå mer än 40 timmar i veckan och saknar i princip alltid övertidsersättning. Det är också relativt stora skillnader mellan könen, framförallt i grupperna regibehjälplig assistans och produktion, där kvinnorna har övertidsersättning i mycket högre utsträckning än männen. Detta kan dels bero på att män och kvinnor återfinns inom olika yrken med olika villkor, dels på att villkoren skiljer sig åt beroende på kön oaktat vilket yrke man har.

### Har du fått övertidsersättning?

Andel som svarat ja på frågan

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konstnärlig personal	Regi-behjälplig assistans	Teknisk personal	Produktion	Övriga assistenter	Totalt antal
Kvinnor	15%	12%	53%	73%	63%	13%	24%	50
Män	8%	9%	33%	20%	47%	0%	36%	51
<b>Totalt</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>47%</b>	<b>52%</b>	<b>49%</b>	<b>8%</b>	<b>29%</b>	<b>101</b>

Bland dem som inte fått ersättning beror detta endast undantagsvis på att övertid inte förekom, vilket är ett väntat resultat med tanke på den genomsnittliga arbetstid vi kunde se i tabellen ovan -

skådespelare undantaget, vilka i genomsnitt arbetar knappa åtta timmar per dag, och där ungefär hälften således inte haft någon övertid. Inom gruppen Övriga assistenter anger en relativt stor andel (20%) att övertid ej förekom, samtidigt som den genomsnittliga arbetsdagen uppskattades till 9,4 timmar. En rimlig förklaring är att övertiden är ojämnt fördelad över de olika yrkena i gruppen, där vissa yrkesgrupper sällan arbetar övertid, men de grupper som gör det har desto fler timmar. Man bör också ta i beaktande att eftersom inte alla arbetar övertid, och en del av de som gör det faktiskt får övertidsersättning, så är det jämförelsevis ganska få personer som fått följdfrågan om varför de inte fått övertidsersättning.

Den absolut vanligaste anledningen till varför man inte fått övertidsersättning är att övertidsersättning inte ingått i avtalet, även om svaren varierar en del efter yrkesgrupp. Att ingen övertidsersättning utgår kan i sig möjligen leda till att planeringen inte görs med fokus på att hålla övertiden till ett minimum, eftersom det då inte finns något ekonomiskt incitament till det. Istället skapas på gott och ont en kultur av att "man jobbar tills det är klart", vilket ger ökad flexibilitet, men också risk för långa arbetsdagar med liten tid för återhämtning. Att de grupper som i störst utsträckning inte har övertidsersättning i sitt avtal också är de grupper som tenderar att ha längst arbetsdagar indikerar att så skulle kunna vara fallet. En möjlig felkälla i frågeformuleringen är att svarsalternativet "övertidsersättning var inkluderad i ersättning" saknades, vilket eventuellt kan ha förvirrat respondenterna, men många har fyllt i detta under "annat" och vi har räknat in dessa i kategorin "övertidsersättning ingick inte i mitt avtal".

#### Om du inte fått övertidsersättning, varför inte?\*

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konstnärlig personal	Regi- behjälplig assistans	Teknisk personal	Produk- tion	Övriga assist.	Totalt
Ingen övertid förekom	6%	45%	4%	0%	6%	10%	19%	22%
Övertidsersättning ingick inte i mitt avtal/var inkluderad i ersättningen**	78%	46%	67%	64%	80%	48%	63%	66%
Jag arbetade övertid men fick ingen ersättning	0%	3%	13%	9%	11%	5%	13%	6%
Annat	16%	5%	17%	27%	3%	38%	6%	7%
Totalt antal								224

**\*OBS! Denna följdfråga gavs endast till de som angett att de inte fått övertidsersättning, och procent-satserna anger alltså andel av denna grupp, inte andel av hela yrkeskategorin.**

\*\* Här är inräknat dem som specificerat att övertidsersättning var inkluderad i ersättningen under svaret "annat".

Vi frågade också hur länge man i genomsnitt arbetat med den aktuella produktionen. Respondenterna fick välja mellan att antingen svara i antal (arbets-)dagar man arbetade i produktionen eller att uppskatta under vilken tidsperiod som man var engagerad. Notera att de som angett en period inte nödvändigtvis arbetat heltid med den aktuella produktionen under perioden, utan snarare anger tidsangivelsen den tidsperiod under vilken man (eventuellt med luckor) på olika sätt var engagerad i produktionen. Anmärkningsvärt är tidsperioden som gruppen Produktion arbetar med en given produktion, i genomsnitt ett par år, vilket skapar en annan tidshorisont och krav på långsiktig planering för denna yrkeskategori jämfört med andra. Mest extremt är detta för producenterna, vilka som vi kan se i tabellen nedan både lägger ner mycket tid på varje projekt, och dessutom arbetar i årtal med en och samma produktion. Tillsammans med gruppen A-funktioner är Produktion den grupp som arbetar mest med varje produktion, med skillnaden att A-funktioner tenderar att arbeta mer intensivt under en sammanhängande period med varje produktion, medan Produktion troligtvis arbetar med flera projekt parallellt. Dock förefaller samtliga kategorier ofta arbeta med flera projekt samtidigt, om än inte i samma utsträckning som kategorin Produktion. Gruppen skådespelare arbetar betydligt färre antal dagar med varje produktion, och även kortare perioder än övriga grupper. Detta kan återspegla dels att många skådespelare gör kortare inlägg, och kanske bara arbetar med en produktion några dagar, dels att arbetsdagarna ofta är utspridda under en längre period för denna grupp. En konsekvens av dessa skilda villkor för olika grupper är möjligen att engagemanget och viljan att så att säga "köra ända in i kaklet" för en enskild produktion tenderar att bli större om man arbetar med få produktioner länge, än med många produktioner under kortare perioder. Regissören har rimligen större engagemang i en produktion än en skådespelare som medverkar två dagar.

### Uppskattad total arbetsinsats för [aktuell produktion]

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konst. personal	Regi- behjälplig assistans	Teknisk personal	Produk- tion	Produ- center	Övriga assistenter
Medel antal arbetsdagar	173	9	56	46	41	140	173	60
Medel antal dagar i arbetsperiod	190	88	109	104	131	670	1388	138

Filmbranschen har en bred flora av olika anställningsformer, beroende på yrkesroll och aktuella omständigheter och behov vid varje produktion, och till viss del vad den enskilda individen har för önskemål. Som synes i tabellen nedan skiljer sig anställningsformerna mycket åt mellan olika yrkesgrupper. Ett gemensamt drag är dock, som väntat, att tillsvidareanställningarna i stort lyser med sin frånvaro, undantaget en mindre andel av dem som tillhör gruppen Produktion. I övrigt är den vanligaste anställningsformen tidsbegränsad anställning, antingen med ersättning per dag/timme, eller med månadslön. Närmare bestämt har gruppen skådespelare ofta dagsgage medan övriga grupper oftast har månadslön om de har tidsbegränsad anställning. Egenföretagare och arvodeskontrakt förekommer i alla grupper men är vanligast bland den konstnärliga personalen och i gruppen Produktion. I den senare utgör egenföretagande rentav den vanligaste anställningsformen.

Man kan också notera att kön framstår som en avgörande faktor för om man arbetar som anställd, eller egenföretagare – generellt är det väldigt mycket vanligare att män arbetar mot arvode eller som egenföretagare, jämfört med att kvinnor gör det. Kvinnorna är istället anställda i betydligt högre utsträckning, eller använder sig av Frilansfinans eller liknande för att fakturera, snarare än att starta eget företag. Exempelvis är samtliga kvinnor i gruppen Tekniker anställda med månadslön, medan deras manliga kollegor lika ofta är egenföretagare. Könsskillnaderna är mest markanta i grupperna Övrig konstnärlig personal, Regibehjälplig assistans och Tekniker. När det gäller oavlönat arbete så förekommer det, men tämligen sparsamt, och då mestadels i gruppen Regibehjälplig assistans.

### Vilken anställningsform hade du i arbetet med [aktuell produktion]?

	A-funktioner		Skådespelare*		Övrig konstnärlig personal		Regibehjälplig assistans	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tidsbegränsad anställning m ersättning per dag/timme	0%	0%	61%	54%	6%	0%	0%	0%
Tidsbegränsad anställning med månadslön	48%	23%	0%	0%	82%	53%	87%	50%
Tillsvidareanställning	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Arvodeskontrakt	12%	8%	16%	9%	0%	7%	0%	30%
Egen företagare, tagit betalt med faktura	32%	69%	20%	35%	6%	40%	7%	10%
Annan anställningsform	8%	0%	2%	2%	6%	0%	7%	10%

### Forts.

	Teknisk personal		Produktion		Övriga assistenter		Totalt		
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt
Tidsbegränsad anställning med ersättning per dag/timme	0%	0%	7%	0%	24%	0%	23%	18%	20%
Tidsbegränsad anställning med månadslön	100%	100%	7%	11%	59%	73%	44%	33%	38%
Tillsvidareanställning	0%	0%	7%	11%	0%	0%	2%	1%	1%
Arvodeskontrakt	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	6%	6%
Egen företagare, tagit betalt med faktura	0%	0%	60%	56%	12%	18%	22%	40%	30%
Annan anställningsform	0%	0%	20%	22%	6%	9%	0%	1%	5%

I de avtal som träffas är det, som vi ser i nästa fråga, bara cirka en tredjedel som enligt filmarbetarna själva baseras på kollektivavtalet. Eftersom många är egenföretagare kan kollektivavtalet i det här sammanhanget i stor utsträckning betraktas som norm snarare än regel, eftersom det naturligtvis bara är anställda som juridiskt omfattas av det. Om en arbetsgivare har tecknat kollektivavtal gäller detta samtliga anställda, oavsett om de är medvetna om det eller inte. Svaret på denna fråga speglar alltså kunskapen och medvetenheten om kollektivavtalet, snarare än den praktiska användningen.

Totalt har 35 procent angett att deras anställningsavtal baserades på kollektivavtalet, lika många vet inte och resterande avtal var inte alls eller bara delvis baserade på kollektivavtalet. Skillnaderna mellan olika grupper är stora, framförallt mellan kvinnor och män. Det är betydligt vanligare att kvinnor har kollektivavtalsbaserade avtal än att män har det, framförallt i grupperna Regibehjälplig assistans och Tekniker. Orsaken ligger förmodligen i det mönster vi kunnat se tidigare, att kvinnor tenderar att vara anställda i högre utsträckning än män, och könsskillnaden i denna tabell återspeglar i så fall att det är vanligare att anställdas avtal är baserade på kollektivavtalet än att egenföretagares är det. Det är också värt att notera att det förefaller som om kunskaperna om kollektivavtalet och vad det innehåller ofta är bristfälliga, eftersom många uppger att de inte vet om de avtal de tecknat baserades på kollektivavtalet eller inte. Detta gäller framförallt grupperna Övrig konstnärlig personal och i mindre mån Övriga assistenter. En delförklaring till detta kan vara att dessa båda grupper också hade i genomsnitt minst antal år i branschen, en annan att det återspeglar assistenternas underläge på arbetsmarknaden, där man tar de avtal som erbjuds snarare än att förhandla fram en överrenskommelse med utgångspunkt i kollektivavtalet.

#### Baserades ditt avtal på kollektivavtalet?

	A-funktioner		Skådespelare		Övrig konstnärlig personal		Regibehjälplig assistans	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<b>Ja</b>	35%	38%	52%	47%	27%	20%	53%	10%
<b>Delvis</b>	8%	8%	10%	18%	9%	0%	13%	20%
<b>Nej</b>	23%	31%	10%	11%	3%	7%	0%	40%
<b>Vet ej</b>	35%	23%	28%	24%	61%	73%	33%	30%

#### Forts.

	Tekniker		Produktion		Övriga assistenter		Totalt		
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt
<b>Ja</b>	71%	24%	33%	11%	24%	27%	40%	30%	35%
<b>Delvis</b>	14%	25%	7%	11%	12%	0%	10%	17%	14%
<b>Nej</b>	0%	17%	53%	67%	12%	18%	13%	19%	16%
<b>Vet ej</b>	14%	35%	7%	11%	53%	55%	36%	34%	35%

Enligt avtal ska det kallas till personalmöte innan inspelningsstart. Huruvida detta sker eller inte varierar dock, och beroende på produktion är det mellan 40 och 80 procent som svarar att de fått en sådan kallelse. Deltagande i mötet varierar också mycket mellan olika yrkeskategorier, som man kanske kunde vänta med tanke på deras samordnande funktion deltar gruppen Regibehjälplig assistans nästan alltid, medan grupperna A-funktioner och Tekniker är sämre representerade. Sammantaget kan sägas att både kallelsen och närvaron vid personalmötet varierar beroende på produktion och yrkesgrupp.

### Kallades du i god tid till ett personalmöte innan inspelningsstart?

#### Uppdelat efter filmproduktion\*

Produktion	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	47%	71%	63%	41%	80%	53%	52%	72%	54%	48%	54%

\*Observera att produktionerna har tilldelats ett slumpvis nummer i rapporten, och således inte står i samma ordning som i förteckningen på sid 10. De två produktioner som har lägst svarsfrekvens har inte tagits med i denna sammanställning.

Även om man inte kallades till personalmöte i vederbörlig ordning, så är det ändå relativt många som deltar i mötena, som vi kan se i tabellen nedan. Undantaget skådespelare, som sällan medverkar, så gäller för samtliga yrkesgrupper att lika många eller fler av de som kallas till personalmötet också deltar i det. Av resultatet av denna fråga att döma är viljan att delta stor, bara man haft någon möjlighet att få reda på att mötet ska äga rum (skådespelare undantaget).

### Deltog du vid ett personalmöte innan inspelningsstart?

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konst. personal	Regibehjälplig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga assist.	Totalt
Andel som deltagit i relation till andel kallade i god tid	117%	59%	135%	129%	102%	107%	95%	117%
Andel som deltagit av totala antalet	72%	21%	63%	88%	56%	60%	75%	72%

### Hur är arbetsmiljön i svensk filmindustri?

Vi går nu vidare till den del av enkäten som mer specifikt handlar om arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Som vi har sett av tidigare frågor är arbetet på en filmproduktion ofta mycket krävande, med långa arbetsdagar, ofta dessutom på annan ort. Vi frågade därför respondenterna dels om de generellt upplevde att de hade balans mellan arbete och fritid i livet, dels om de upplevde att de hade haft det under den aktuella produktionen, på en skala från 1 till 5, där 1 innebar att man tyckte att man inte hade balans och 5 att man absolut hade det. Syftet med de snarlika frågorna var att undersöka om medverkan i en filmproduktion upplevdes påverka balansen i någon riktning. Generellt upplevde respondenterna varken extrem obalans eller balans, och livet blev heller inte mer obalanserat under arbetet med en film. Två undantag fanns: gruppen A-funktioner, som fick sämre

balans under arbetet med en produktion än de hade i livet i stort, och gruppen Skådespelare, som upplevde betydligt bättre balans mellan arbete och fritid när de arbetade med en filmproduktion än de hade annars. En tänkbar förklaring till detta kan vara att många skådespelare utöver filmarbete också arbetar i andra branscher som exempelvis teatern, vilka upplevs ge sämre balans mellan arbete och fritid. Jämförelsevis blir då filmarbetet med sin knappa 40-timmarsvecka en förbättring.

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konst. personal	Regi- behjälplig assistans	Teknisk personal	Produk- tion	Övriga assist- enter	Totalt
Jag upplever att jag generellt har balans mellan arbete och fritid i livet	3,1*	3,3*	2,5	2,6	2,9	3,3	2,9	3,0
Jag upplevde att jag hade balans mellan arbete och fritid under arbetet med den aktuella produktionen	2,6*	4,2*	2,3	2,9	3,0	3,1	2,8	3,2

\* Statistiskt signifikant skillnad med 95% konfidensintervall. Mellan övriga grupper är skillnaden i svaren mellan de båda frågorna inte statistiskt säkerställd.

Som beskrevs inledningsvis kan arbetsmiljö delas upp i fem huvudområden: arbetsledning, frihet/utvecklingsmöjligheter, trivsel/mående, villkor/resurser och slutligen ergonomi/fysisk arbetsmiljö. I följande avsnitt kommer vi redovisa resultaten område för område, vilka sammantaget ger en bild av den psykiska och fysiska arbetsmiljön i svensk film.

### Arbetsledning

Arbetsledning omfattar främst hur arbetet leds och organiseras, men också relationen mellan medarbetare och arbetsledare, ömsesidigt förtroende, feedback, etc. Nedan ses dels medelvärdet av de svar de olika yrkesgrupperna lämnat fråga för fråga, dels vad det sammanvägda resultatet för arbetsledningen blivit per yrkesgrupp (denna är inte viktad per film, utan varje persons röst väger lika mycket). Frågorna var konstruerade så att respondenterna fick läsa ett antal påståenden, och sedan ange på en skala från 1 till 5 (där 1 = stämmer inte alls och 5 = stämmer absolut) huruvida de höll med om dessa.

Påståenden	A-funk.	Skåde- spelare	Övr. konst.	Regi- ass.	Tekn.	Prod.	Övriga ass.	Medel värde
1. Jag fick konstruktiv feedback på mitt arbete från min arbetsledare	3,5	4,1	3,4	3,6	3,7	3,8	3,7	3,8
2. Jag upplevde att min arbetsledare hade förtroende för mig i mitt arbete	4,3	4,7	4,3	4,2	4,6	4,5	4,5	4,5
3. Jag upplever produktionsbolaget för [aktuell produktion] som en ansvarsfull arbetsgivare	3,5	4,2	3,3	4,0	3,8	4,3	4,0	3,9
4. Produktionen var välplanerad	2,8	3,9	2,6	3,6	3,4	3,9	3,4	3,4
5. Mina möjligheter att göra en bra insats påverkades negativt av förändrade förutsättningar under produktionens gång*	2,7	2,1	3,2	2,7	2,5	2,8	3,1	2,6
6. Jag kunde vända mig till produktionsledningen när jag behövde diskutera mitt arbete	3,9	4,3	3,4	4,0	4,3	4,4	4,0	4,1
7. Jag hade förtroende för produktionsledningen	3,6	4,3	3,3	3,8	4,0	4,4	4,3	4,0
8. Produktionsledningen löste de problemsituationer som uppstod under arbetets gång på ett bra sätt.	3,3	4,1	3,3	3,7	3,7	4,3	4,1	3,8
9. Jag tyckte att produktionsledningen var bra på att uppmuntra och sporra medarbetarna i teamet.	3,1	4,2	3,0	3,6	3,6	4,1	3,9	3,6
<b>Arbetsledning, totalskattning</b>	<b>3,5</b>	<b>4,2</b>	<b>3,3</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>	<b>4,1</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>

\*Svaren på denna fråga har inverterats i totalskattningen

Frågorna om arbetsledning visar generellt på relativt höga betyg, och att arbetsledningen på det hela taget fungerar bra. Framförallt pekar svaren på en förtroendefull relation mellan medarbetare och ledning. Filmarbetarna upplever både att deras chef har förtroende för dem, och att de själva har ett relativt högt förtroende för produktionsledningen och dennas förmåga att lösa de problem som uppstår under arbetet. Inte alltför överraskande är den grupp som har störst förtroende för produktionsledningen de själva, men även bortsett från denna grupp så blir förtroendet för ledningen relativt stort. När det kommer till feedback blir poängen lägre, och det förefaller som att det ledarskap som utövas framförallt bygger på att man har förtroende för varandra, och sedan låter medarbetaren lösa sina uppgifter på egen hand, snarare än ett mer aktivt ledarskap med återkommande feedback osv. Givet mängden av olika yrkesgrupper som arbetar på en filminspelning, där var och en är ansvarig för sin del av helheten, förefaller denna mer självständiga ledarskapsmodell rimlig. Möjligen har denna typ av ledarskap också nackdelar, vilket blir synligt i svaren på fråga 5, där en stor del upplever att deras möjlighet att göra ett bra jobb påverkades negativt av ändrade förutsättningar, och fråga 4, om hur välplanerad produktionen var. Detta gäller framförallt grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal, som också när det gäller övriga frågor ger arbetsledningen lägre betyg än andra grupper. De ligger exempelvis i botten när det gäller feedback och uppmuntran från produktionsledningen. Det förefaller således som att medarbetarna i dessa grupper har sämre arbetsledning än andra, och att olika grupper därigenom får olika förutsättningar, både vad gäller feedback, planering och produktionsledningens visade problemlösningsförmåga under arbetets gång. När det gäller denna fråga framstår således Skådespelare som den mest prioriterade av de olika yrkesgrupperna.

Men arbetsledningen beror naturligtvis inte bara på vilken yrkesroll man har, utan också på hur produktionen som helhet fungerar och är planerad. I nedanstående tabell har vi därför räknat ut medelvärdet för arbetsledning per produktion. Produktionerna har samma slumpvisa nummer som i föregående sammanställning.

Produktion	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Totalskattning av arbetsledning</b>	3,6	3,4	4,0	3,1	4,1	3,7	4,0	3,6	4,1	4,0	4,0

Som vi kan se av totalskattningen per produktion, så har produktionen i sig minst lika stor betydelse som den egna yrkesrollen för hur bra arbetsledningen upplevs ur ett arbetsmiljöperspektiv. Vi kan också se att de flesta produktionerna hamnar väldigt högt, med genomsnitt runt 4 på en femgradig skala, men att vissa produktioner, i det här fallet främst nr 2 och nr 4, sticker ut i negativ bemärkelse.

**Sammanfattningsvis** kan arbetsledningen i svensk film sägas fungera relativt bra ur arbetsmiljöperspektiv, de förbättringsmöjligheter man kan se är dels att höja lägstanivån, de enstaka produktioner där arbetsledningen fungerat mindre bra, dels att vissa yrkesgrupper (särskilt grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal) i genomsnitt får sämre förutsättningar när det gäller arbetsledning än andra, medan Skådespelare och Produktion får bättre förutsättningar. Arbetsledningen hamnar generellt högt när det gäller förtroendet i relationen mellan medarbetare och arbetsledare, men något lägre när det gäller feedback och planering.

### Frihet/utveckling

Denna faktor handlar om vilken frihet man upplever i det dagliga arbetet att uttrycka sin mening, men också om hur man ser på sin framtid i branschen. Det ger en uppfattning om vilka möjligheter man upplever sig ha utifrån den position man har idag, och om man är nöjd med den position man har idag, eller snarare ser den nuvarande yrkesrollen som en plattform för att komma vidare till andra arbetsuppgifter. Goda framtidsutsikter gör ofta att man har större fördrag med nackdelar i sitt nuvarande jobb, eftersom man i framtiden tänker sig ha gått vidare – några hundår i början kan vara värda mödan, om man tack vare dem på längre sikt kan få en bättre position. Den som å andra sidan är nöjd med sin nuvarande position, och tänker sig en framtid i samma yrkesroll, kan tänkas vara mindre tolerant mot brister i arbetsmiljön, eftersom ingen förändring vinkar bakom hörnet för den som står ut.

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konstnärlig personal	Regi-behjälpig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga ass.	Medelvärde	
Det var högt i tak för diskussioner under arbetet		3,6	4,1	3,2	3,4	3,6	4,1	3,4	3,7

På frågan om det var högt i tak skiljer sig yrkesgrupperna åt i sitt svar, kanske inte helt oväntat är det de yrkesgrupper som hade den mest positiva bilden av arbetsledningen som också upplever att det är högt i tak för diskussioner, medan andra, framförallt personer som arbetar i mer assisterande

positioner, inte upplever samma frihet. En anledning till detta, utöver skillnader i status och makt, kan vara att assistenterna förväntas vara lojala mot sin arbetsledare, som i de flesta fall rekryterat dem (som vi sett tidigare så väljer två av tre i arbetsledande position sina assistenter själva). Utrymmet för kritiska röster och avvikande åsikter för dessa yrkesgrupper minskar därmed. Även om en hierarkisk organisation är nödvändig för att koordinera och nå snabba resultat med något så komplext som en filminspelning, kan det ändå vara tänkvärt att upplevelserna är så pass olika, och det är möjligt att det finns en outnyttjad potential för kreativitet och problemlösning i de yrkesgrupper som har mindre möjlighet att göra sig hörda. Betänkligt är särskilt att gruppen A-funktioner, som i stor utsträckning bär det kreativa ansvaret för produktionen, inte upplever att det är särdeles högt i tak för diskussioner. Man bör dock ta i beaktande att det sammanlagda medelvärdet för denna fråga ändå är tämligen högt.

Respondenterna tillfrågades också om vad de trodde om sin framtida yrkesbana, vad de trodde sig arbeta med om fem år, och om sina möjligheter och önskemål att avancera inom branschen. Här skiljer sig svaren mycket åt mellan yrkesgrupperna, vilket tyder på att vissa yrkesroller ses som genomgångsjobb, medan andra erbjuder en mer långsiktig yrkesbana. Tekniker är den yrkesgrupp som är mest säkra på att fortsätta med filmproduktion, de ser heller ingen annan yrkesbana tydligt framför sig. Gruppen Regibehjälplig assistans har också en stor andel, två av tre, som tror sig fortsätta med filmproduktion, men de ser också ett alternativ i mer administrativa uppgifter. Detta gäller i ännu större utsträckning för grupperna Produktion och Övriga assistenter, med den skillnaden att gruppen Övriga assistenter är betydligt mer osäkra på sin framtid, med förhållandevis jämn fördelning mellan de som tänker sig en framtid i filmbranschen på ett eller annat sätt, och de som tänker sig någon annan bransch eller inte vet alls. A-funktioner utgör en tredje grupp, där drygt hälften tror sig arbeta med filmproduktion om fem år, men annars inte vet vad de kommer göra. "Antingen film, eller så vet jag inte vad jag gör", så att säga. Detta kan tänkas återspegla en tuff arbetsmarknad, där man inte vet hur länge man kommer kunna hålla sig kvar, särskilt i en kultur där man som A-funktion förväntas bli tillfrågad om jobb snarare än att själv fråga runt, vilket minskar möjligheterna att själv påverka sin framtida yrkesbana mer aktivt – istället får man förlita sig på förhoppningen att telefonen ska fortsätta ringa, vilket återspeglas i att en jämförelsevis hög andel har svårt att förutspå vad de kommer göra om fem år. Samma mönster ser vi i grupperna Skådespelare och Övrig konstnärlig personal, med ungefär lika fördelning mellan dem som tror sig fortsätta arbeta med film, och de som inte vet eller tror de har bytt bransch. Ser man till de sammantagna siffrorna för alla yrkesgrupper tänker sig de flesta ändå fortsätta arbeta med filmproduktion, även om så många som var tredje antingen inte vet eller tror sig ha bytt bransch inom fem år. Denna relativt höga andel kan tänkas återspegla en tuff arbetsmiljö, men också en osäker arbetsmarknad med hög risk för arbetslöshet. Det blir i så fall snarare frågan om arbetet är så givande att det kompenserar för ekonomisk osäkerhet och risk för arbetslöshet som avgör om man stannar i branschen eller byter bransch.

### Vad tror du att du arbetar med om fem år?

Svarsalternativ	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konst. personal	Regi-behjälpig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga assist.	Total andel
<b>Med filmproduktion</b>	74%	59%	51%	67%	80%	63%	36%	63%
<b>Mer administrativt i filmbranschen</b>	0%	0%	4%	17%	8%	29%	29%	7%
<b>I någon annan bransch</b>	5%	8%	12%	0%	1%	0%	21%	8%
<b>Vet ej</b>	21%	33%	33%	17%	11%	8%	14%	22%

Om vi i föregående fråga fick en förning om att respondenterna i gruppen Övriga assistenter möjligen ser sitt nuvarande jobb som ett genomgångsjobb, så klarnar denna bild om vi ser till frågan om man trodde sig ha avancerat, ifall man om fem år fortfarande arbetade med filmproduktion. Samtliga i denna grupp som trodde att de om fem år fortfarande arbetade med filmproduktion trodde också att de i så fall skulle ha avancerat i position. Detta gäller också gruppen Övrig konstnärlig personal (om vi undantar attributörer och rekvisitörer). Yrkena i dessa grupper framstår således som bokstavligen up-or-out – antingen avancerar man, eller så slutar man. Ingen tänker sig fortsätta med den typen av jobb en längre tid. Även gruppen Tekniker såg stora möjligheter till avancemang, medan A-funktioner (gäller även attributörer och rekvisitörer) och gruppen Regibehjälpig assistans i högre utsträckning tänkte sig en fortsättning på samma nivå som de nu befann sig på – vilket är rimligt med tanke på att de då skulle byta yrke, medan exempelvis en assistent kan föreställas vilja stiga i graderna till A-funktion. Det avancemang man ser framför sig handlar då kanske mer om att få arbeta med mer intressanta och utvecklande produktioner, och ha möjlighet att välja mellan projekt. Gruppen Regibehjälpig assistans är den grupp som visar minst intresse för avancemang, vilket sammantaget med den majoritet som vill fortsätta med filmproduktion tyder på att dessa yrken är positioner som man ser mer långsiktigt på. Med tanke på de många år i branschen denna grupp har jämförelsevis, så förefaller det rimligt att anta att detta verkligen är yrken där man stannar när man väl har kommit in i dem. De utgör på så sätt när det gäller denna aspekt motpolen till gruppen Övriga assistenter och Övrig konstnärlig personal – deras yrkesroller är inga genomgångsjobb, de är en fullgod karriär i sig.

## Om du om fem år arbetar med filmproduktion, har du avancerat i position?

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konst. personal	Regi-behjälpig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga assist.	Total andel
<b>Ja, det är mitt mål</b>	43%	60%	56% (100%)* (21%)**	50%	76%	57%	100%	63%
<b>Nej, jag är inte intresserad av det</b>	36%	22%	32% (0%)* (57%)**	38%	14%	14%	0%	7%
<b>Vet ej</b>	21%	18%	12% (0%)* (21%)**	13%	10%	29%	0%	8%

\*Exkluderat attributörer och rekvisitörer

\*\*Endast attributörer och rekvisitörer

**Sammanfattningsvis** när det gäller faktorn frihet/utveckling är det tydligt att olika yrkeskategorier hade olika upplevelse av hur högt i tak det var under inspelningen, och att denna olikhet återspeglar skillnader i ställning och makt mellan grupperna, som vi också kan se i andra områden, med Skådespelare och Produktion i topp, och assistentdominerade grupper längst ner. Det är också tydligt att de assistentdominerade yrkena ses som genomgångsyrken, där man på sikt tänker sig antingen avancera eller lämna filmbranschen, medan grupperna A-funktion och Regibehjälpig assistans tänker sig utveckling snarare i termer av vilka produktioner man arbetar med. Den osäkra arbetsmarknaden i framförallt de konstnärliga yrkena återspeglas i att en relativt stor andel anger att de inte vet om de kommer vara kvar i branschen om fem år.

### Trivsel/mående

Nästa faktor vi studerat är trivsel och mående. Denna faktor spänner från hur man trivs med arbetet, till den psykiska och fysiska hälsan. Otrivsel och psykiskt/socialt bristfällig arbetsmiljö ger ofta upphov till psykosomatiska besvär som huvudvärk, sömnsvårigheter, värk i nacke och axlar, och så vidare. Detta avsnitt speglar helt enkelt hur man mår på jobbet, och vilka återverkningar detta fått på hälsan. Man kan säga att kvittot på en god arbetsmiljö till viss del slutligen kommer i medarbetarnas hälsa. Det är också anledningen till varför arbetsmiljö oftast är en arbetsgivarfråga, snarare än enbart en facklig fråga: med en bra arbetsmiljö får medarbetarna bättre möjlighet att göra sitt jobb på bästa sätt, och på ett sätt som är långsiktigt hållbart ur hälsosynpunkt – vilket minskar sjukskrivningskostnader och olycksrisker.

Som vi ser hamnar det totala medelvärdet högt på denna faktor, där de frågor som framförallt får mycket höga siffror är om arbetets upplevda meningsfullhet och hur man tycker samarbetet med andra yrkesgrupper fungerar. Med andra ord, arbetets innehåll och ett givande samarbete med kollegorna är en av de absoluta fördelarna med att arbeta med film. Även här kan vi dock se

skillnader mellan olika yrkesgrupper, framförallt om man ser till frågorna om trivsel och hälsotillstånd, där grupperna A-funktioner, Övrig konstnärlig personal, Regibehjälplig assistans och Övriga assistenter hamnar lägre än framförallt Skådespelare och Produktion, ett mönster vi känner igen från tidigare frågor. Det förefaller således som yrkesrollen har tämligen stor påverkan på möjligheterna till trivsel och risken för ohälsa, medan alla grupper uppfattar sina arbetsuppgifter som meningsfulla – Övriga assistenter hamnar relativt sett något lägre med 4,1, men det kan förklaras av vad vi sett tidigare av synen på dessa jobb som genomgångsjobb på vägen till något annat bättre.

Påstående	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konst. personal	Regi-behjälpl. ass.	Tekniker	Produktion	Övr. ass.	Medel-värde
Som helhet trivdes jag med mitt arbete i produktionen	4,1	4,6	3,7	3,7	4,1	4,5	4,1	3,8
Jag tyckte mina arbetsuppgifter var meningsfulla	4,4	4,6	4,4	4,4	4,5	4,7	4,1	4,2
Samarbetet och gemenskapen med andra yrkesgrupper i teamet fungerade bra	4,2	4,6	4,0	4,0	4,2	4,1	4,1	4,3
Mitt hälsotillstånd under produktionen var att betrakta som gott.	4,1	4,5	3,7	3,7	4,1	4,5	3,9	4,2
<b>Total</b>	<b>4,2</b>	<b>4,6</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>4,5</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>

Även om man trivs med sitt yrke, tycker arbetsuppgifterna är meningsfulla och samarbetet med kollegorna givande, så kan arbetet ändå vara slitsamt och ge negativa effekter på hälsan. Ett pressande arbete kan ge bieffekter som sömnproblem, smärtproblematik eller till och med missbruk som kortsiktig lösning. Vi kommer nu titta lite närmare på denna aspekt av trivsel/mående. Ser vi till hur mycket stress man upplever i sitt arbete, så är skillnaderna mellan yrkesgrupperna markanta. Grupperna A-funktioner, Övrig konstnärlig personal och Regibehjälplig assistans upplever betydligt mer stress i sitt arbete än Skådespelare och Tekniker, vilket tyder på att de olika yrkesgrupperna har olika villkor när det gäller att få rimligt med tid för de uppgifter de behöver lösa. Stress kan ibland vara oundvikligt på grund av yttre omständigheter och ekonomiska begränsningar, men leder naturligtvis också till att fler misstag begås, och till hårdare slitage på medarbetarna. Ser vi tillbaka till tidigare frågor och svar, så kan en vidare anledning till varför dessa grupper upplever mer stress än andra vara att de är de som drabbas mest av ändrade förutsättningar under produktionens gång, vilket minskar möjligheterna att planera sitt arbete och ökar negativ stress. Psykologiskt sett är det framförallt känsla av maktlöshet och liten möjlighet att påverka sin situation, kombinerat med hög arbetsbörda, som ger negativ stress. Ett sätt att kompensera är naturligtvis att helt enkelt arbeta mer, och som vi kunde se tidigare är det också dessa grupper som har längst arbetsdagar.

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konst. personal	Regi- behjälplig ass.	Tek- niker	Produk- tion	Övr. ass.	Medel- värde
<b>På en skala från 1 till 5, där 1 är låg och 5 är hög, hur skulle du ange din upplevda stress under arbetet?</b>	3,6	2,3	3,7	3,7	2,8	3,0	3,1	2,9

För att undersöka om det är yrkesrollen eller produktionen som har störst påverkan på måendet har vi också sammanställt resultaten på dessa frågor per produktion. Som vi kan se i den första totalskattningen ligger de flesta produktioner högt, mellan 4 och 5, även om det finns enstaka produktioner som sticker av uppåt och nedåt – framförallt då kanske produktion 4 som sticker ut negativt, och produktion 5 där trivseln förefaller ha varit extraordinärt hög, vilket stämmer överens med det mönster vi kan se även i andra arbetsmiljöaspekter. Läger vi till frågan om upplevd stress i totalskattningen, påverkas alla produktioner ungefär lika mycket, vilket tyder på att stressnivån är ungefär densamma på alla produktioner – den avgörande faktorn där är istället vilken yrkesroll man har.

Produktion	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Totalskattning av trivsel exkl. stress</b>	4,3	4,0	4,3	3,8	4,7	4,4	4,4	4,1	4,0	4,4	4,2
<b>Totalskattning av trivsel, inkl stress (inverterat värde)</b>	4,1	3,8	4,1	3,6	4,5	4,2	4,2	3,8	4,1	4,1	4,1

I följande frågor om psykiska och psykosomatiska stressrelaterade problem ombads respondenterna att svara på en skala mellan 1 och 4, där 1= Aldrig, 2=Någon gång per månad, 3 = Någon gång per vecka och 4 = Merparten av dagarna. Ett högt värde innebär alltså ett ur arbetsmiljösynpunkt dåligt resultat.

Påståenden	A-funktion.	Skådespelare	Övrig konst. personal	Regi-behjälp. ass.	Tekniker	Produktion	Övriga ass.	Medelvärde
Jag var uttröttad när jag kom hem från arbetet under produktionen	3,4	2,5	3,6	3,6	3,1	3,0	3,1	3,0
Jag hade svårt att koppla av tankarna från arbetet när jag var ledig	3,3	2,2	3,5	3,5	2,3	2,9	2,8	2,7
Under produktionen oroade jag mig över min framtida arbetssituation	2,3	2,2	2,4	2,4	2,0	1,6	2,3	2,2
Jag hade besvär av halsbränna och/eller orolig mage under produktionen	1,8	1,3	2,1	1,7	1,4	1,3	1,9	1,6
Jag sov oroligt/hade problem att somna pga. tankar på jobbet under produktionen	2,6	1,6	2,6	2,1	1,7	2,3	2,2	2,0
Jag hade problem med smärta och värk i skuldror/nacke/rygg under produktionen	2,5	1,5	2,7	2,3	1,8	1,9	1,9	2,0
<b>Totalt</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,6</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>

Vi kan här se ett liknande mönster som i frågan om upplevd stress, där de grupper som relativt sett upplevde mindre stress också har mindre problem med stressrelaterade besvär, vilket blir väldigt tydligt för gruppen Skådespelare, exempelvis. Det som skapar stressen förefaller framförallt vara svårigheten att koppla bort arbetet under den lediga tiden, vilket tillsammans med långa, uttröttande arbetsdagar skapar dåliga möjligheter till återhämtning, och ökar risken för ohälsa – vilket blir tydligt i frågorna om smärt- och sömnproblem. De grupper som har svårast att koppla bort arbetet under sin fritid är A-funktioner, Övrig konstnärlig personal och Regibehjälplig assistans, vilket förefaller rimligt med tanke på att man här återfinner de yrkesgrupper som har huvuddelen av ansvaret för att alla personer, kläder, rekvisita etc som behöver finnas på plats nästa dag för de tagningar som ska göras där finns där. Hårdast drabbade av negativ stress förefaller grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal vara, vilket också visar sig i deras jämförelsevis frekventa problem med sömn och smärta. Den osäkra arbetsmarknaden skulle också kunna vara en källa till stress och oro, som inte har med arbetsmiljön under själva filmproduktionerna att göra, men som vi ser här är denna oro jämnt fördelad mellan grupperna (undantaget gruppen Produktion, som innehåller en del tillsvidareanställda och följaktligen i genomsnitt har mindre arbetsmarknadsrelaterad oro), och förklarar inte skillnaden mellan yrkesgrupperna. Det relativt låga värdet för denna fråga, trots en osäker arbetsmarknad, kan hänga samman med den bias mot äldre och därmed troligen mer etablerade filmarbetare i undersökningen som vi diskuterat tidigare. Skillnaden mellan yrkesgrupperna i stressrelaterade besvär förefaller alltså bero mindre på arbetsmarknaden än på arbetsmiljön. Framförallt för grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal är den så pass

pressande, att de trots längst arbetsdagar av alla också upplever mest stress, vilket skapar en psykiskt sett sämre arbetsmiljö med ökad risk för stressrelaterade besvär och ohälsa. Denna arbetssituation kan också ge en förklaring till varför Övrig konstnärlig personal är den grupp som är de som i minst omfattning har hemmavarande barn – arbetsförhållandena kan vara svåra att kombinera med föräldraskap, vilket också visar sig i att denna grupp är den som upplever sämst balans mellan arbete och fritid, både generellt och under aktuell produktion.

Ett mått på hur allvarliga hälsoproblemen blivit är huruvida man sökt läkarhjälp och/eller medicinerat mot dem. Som synes i tabellen nedan har var femte filmarbetare sökt läkarhjälp eller medicinerat, och som väntat är andelen störst i grupperna A-funktioner, Övrig konstnärlig personal och Regibehjälplig assistans.

### Har du sökt vård och/eller medicinerat mot något av besvären i föregående fråga?

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konst. personal	Regi-behjälplig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga assistenter	Total andel
Ja	44%	11%	29%	25%	15%	13%	7%	19 %
Nej	53%	80%	65%	63%	81%	83%	86%	75 %
Ej svar	3%	9%	6%	13%	4%	4%	7%	6 %

När det gäller dessa frågor förefaller dock yrkesrollen inte vara den enda avgörande faktorn, minst lika mycket kan bero på den individuella produktionen. Som vi ser i sammanställningen per produktion nedan, så skiljer det mycket mellan olika produktioner. Det skiljer mer än en enhet mellan bästa och sämsta produktion här. Det kan vara intressant att notera att de produktioner som får de högsta värdena här också återfinns bland dem där arbetsledningen fungerat sämst, vilket skulle kunna tyda på en korrelation, eller på såkallad ”smittoeffekt”, d v s att en övergripande negativ upplevelse av en produktion leder till att man tenderar att svara negativt på alla frågor rörande den.

Produktion	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Totalskattning av mående	2,2	2,2	2,1	2,7	1,6	2,2	2,2	2,5	2,2	2,3	2,0

Ett potentiellt arbetsmiljöproblem som brukar uppmärksammas inte minst i media är missbruksproblematik, som i vissa fall kan bli en följd effekt av hög stressnivå i arbetet. Missbruk av olika slag är ett problem som ofta påverkar trivsel och mående inte bara hos missbrukaren själv, utan också för andra medarbetare, vars arbetssituation på olika sätt påverkas negativt av missbrukarens beteende och ofta nedsatta arbetsförmåga. Som vi kan se i tabellen nedan är andelen som noterat ett sådant missbruk relativt konstant i de olika yrkesgrupperna, med en total andel om 10 procent. Som jämförelse är det ungefär 13 procent av Sveriges befolkning i åldrarna 16-84 som har en riskabel alkoholkonsumtion, och mindre än en procent som använder cannabis regelbundet. Om vi antar att inte alla som har en riskabel alkoholkonsumtion har så pass stora problem att arbetskollegor skulle

uppmärksammas på dem, och att en del av dem som har ett riskbeteende är så pass alkoholiserade att de slagits ut på arbetsmarknaden eller av andra anledningar inte arbetar, så förefaller det sammantaget som att filmbranschen skulle ha ungefärligen lika stor andel medarbetare med missbruksproblem som andra branscher. Detta resultat bör dock ses som en indikation snarare än absolut sanning, beroende på felkällor som exempelvis branschnormerna för när ett missbruk blir ett problem, och skillnaderna mellan när andra uppfattar att man har problem (vår undersökning) och man själv uppger ett riskbeteende (totalsiffrorna för landet). Gruppen Regibehjälplig assistans har både en relativt hög andel som uppfattat missbruksproblem, och störst andel som valt att inte svara på frågan. En möjlig förklaring är att denna grupp genom sina arbetsuppgifter befinner sig i en position där de har möjlighet att upptäcka denna typ av problematik i högre utsträckning än exempelvis skådespelarna, men att de samtidigt (givet sin långa branschfarenhet och sin ambition att fortsätta i det yrke de har) är måna om att visa diskretion, och därför i högre utsträckning än andra väljer att inte svara på frågan. Gruppen A-funktioner ligger anmärkningsvärt högt i andelen som uppfattar att någon i teamet hade problem med droger, vilket kan bero på att dessa grupper får god inblick i hela filmteamet, och/eller på att problemen är vanligare i denna grupp, och att man har bäst insikt i problem i den egna gruppen.

### Uppfattade du att någon i produktionsteamet hade problem med droger (alkohol och/eller narkotikaklassade preparat/läkemedel)?

	A-funktioner	Skådespelare	Övrig konstnärlig personal	Regibehjälplig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga ass.	Total andel
Ja	18 %	6 %	10 %	13 %	10 %	13 %	11 %	10 %
Nej	71 %	89 %	80 %	67 %	86 %	75 %	75 %	82 %
Ej svar	11 %	5 %	10 %	21 %	4 %	13 %	14 %	8 %

**Sammanfattningsvis** när det gäller faktorn Trivsel/Mående kan man säga att trivseln överlag är hög, framförallt när det gäller samarbetet med andra filmarbetare och känslan av meningsfullhet i det egna arbetet. Negativt är dock en hög stressnivå, framförallt i grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal, vars arbetssituation leder till att de i kombination med långa arbetsdagar får svårt att släppa tankarna på arbetet på sin fritid, vilket i förlängningen leder till sömn- och smärtproblem, inte sällan till den grad att man behöver söka läkarhjälp och/eller medicinera. Det motsatta gäller gruppen Skådespelare, som relativt sett upplever mindre stress än andra grupper. Den psykiska påfrestningen i form av negativ stress varierar dock beroende på produktion. När det gäller missbruksproblem framstår filmbranschen inte som hårdare drabbad än andra branscher.

#### Litteratur:

*Levnadsvanor - Lägesrapport 2010.* (2011) Statens folkhälsoinstitut, rapportnr. A 2010:13

#### Villkor/resurser

Ett återkommande problem i filmbranschen är bristen på ekonomiska, och därigenom tidsmässiga resurser. Att producera film och tv-drama är en enormt personalintensiv verksamhet, och brist på pengar leder därför ofta till brist på arbetstid, men också ökad press genom att kostymer etc. måste

införskaffas för så billig penning som möjligt, vilket innebär att man inte alltid kan välja de snabbaste vägarna. En vidare aspekt av villkor och resurser är kopplat till den frilansarbetsmarknad som präglar filmproduktion: om alla är frilansare, blir effekten att ansvaret för utbildning och förkovran i praktiken flyttas från arbetsgivare till arbetstagare. Är man sin egen arbetsgivare, vilket är fallet för de egenföretagare som utgör en stor del av branschen, så får man själv bära ansvaret för arbetsmiljön. För att inte branschen ska stagnera, så är det därför en fördel om uppdragstagarna får möjlighet till utveckling och fördjupning inom ramarna för de uppdrag de har, inkluderat tillräckligt med betald förberedelsestid för att väl på plats kunna utföra sitt arbete så snabbt och effektivt som möjligt. Området villkor/resurser spänner således över alla typer av resurser, från lön/ersättning till tillgång till tekniska hjälpmedel eller utbildning, och dessutom de villkor under vilka man arbetar, och vilka möjligheter dessa gett till förberedelse och planering av arbetet. Det sistnämnda är också en viktig aspekt för att förebygga stress.

Påstående	A-funk.	Skåde- spelare	Övr. konst. pers.	Regi- behjälplig ass.	Tek- niker	Prod.	Övriga ass.	Medel- värde
1. Jag hade tillräckligt med betald arbetstid för att hinna med mina arbetsuppgifter	2,9	4,6	2,7	3,7	3,7	3,5	3,0	3,7
2. Jag hade tillräckligt med betald förberedelsestid för att utföra mitt arbete	3,2	3,7	2,4	3,5	3,8	3,9	3,6	3,5
3. Det fanns tillräckligt med resurser (teknik/ produkter/andra yrkesgrupper) för att jag skulle kunna utföra mitt arbete	2,9	4,6	3,3	3,9	4,0	4,1	4,0	4,0
4. Under den avlönade perioden hade jag möjlighet att uppdatera mig på den teknik/kunskap som krävdes för mitt arbete	2,8	4,1	2,7	3,6	3,7	4,2	3,9	3,6
5. Min kompetens motsvarade de krav som ställdes på mig i mitt arbete	4,7	4,5	4,3	4,6	4,5	4,6	4,1	4,5
6. Jag fick rätt information i rätt tid för att kunna utföra mitt arbete	3,2	4,0	2,4	3,4	3,9	3,7	3,6	3,5
7. Förutsättningarna för mitt arbete överensstämde med vad som sades vid avtalskrivningen	3,2	4,2	3,0	3,5	4,2	4,4	4,0	3,9
8. Min lön/ersättning/arvode under produktionen var konkurrenskraftig jämfört med lönen för dem som utför samma arbete på andra produktioner	3,2	4,1	3,4	3,7	3,7	3,8	3,6	3,7
9. Min arbetsgivare gjorde tillräckligt för att underlätta för mig att kombinera arbetet med ansvaret för mitt/mina barn.*	3,1	3,5	2,9	2,9	3,3	4,3	4,2	3,3
10. Alla yrkesgrupper bemöttes med samma respekt under arbetet	3,2	4,1	2,4	3,2	3,3	4,0	3,2	3,4
<b>Totalt</b>	<b>3,2</b>	<b>4,1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>

\*Denna fråga ställdes endast till de respondenter som tidigare i enkäten angivit att de hade hemmavarande barn, n=98.

Jämfört med de faktorer vi diskuterat tidigare, arbetsledning, frihet/utveckling och trivsel/mående, har vi här ett något lägre resultat. Det är också en av de faktorer där det skiljer mest mellan olika yrkesgrupper, både generellt och mer specifikt när det gäller enskilda frågor. Det som framför allt sticker ut är grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal, som hamnar betydligt lägre än andra grupper. De grupper som upplever att de har bäst villkor och resurser är Skådespelare och Produktion, vilket är kongruent med att dessa grupper också var de som upplevde att det var lättast att få gehör för sina synpunkter och idéer. Går vi till de enskilda frågorna på detta område blir skillnaderna ännu tydligare, och vi får också ytterligare förklaring till de skillnader mellan yrkesgrupper som vi kunnat se i tidigare frågor. Yrkena i gruppen Övriga assistenter kräver generellt inte förberedelsetid i lika hög utsträckning som en del andra grupper, vilket kan vara en förklaring till varför de tillsammans med Tekniker, vars arbete också i stor utsträckning sker på plats under själva inspelningen, relativt sett upplever att de har tillräckligt med betald förberedelsetid för sitt arbete. Vidare ser vi att gruppen Skådespelare i mycket högre utsträckning än A-funktioner och Övrig konstnärlig personal upplever att de fått tillräckligt med betald arbetstid för förberedelsearbetet, vilket kan förklara varför de senare under inspelningen har längre arbetsdagar och upplever mer stress än sina kollegor. Stressen ökar ytterligare av att bristen på förberedelsetid följs av brist på betald arbetstid även under själva produktionen. Bristen på resurser drabbar emellertid grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal även på andra sätt: de lider störst brist på övriga resurser (teknik/produkter/andra yrkesgrupper), de har sämst möjligheter till vidareutbildning under arbetets gång, sämst tillgång till nödvändig information och så vidare. Sammantaget gör detta att dessa grupper får sämre förutsättningar för sitt arbete än andra grupper, framförallt jämfört med skådespelarna. Detta ger också en möjlig förklaring varför dessa grupper upplever sig som sämst betald, nämligen att den låga poängen på denna fråga är en "smittoeffekt" av upplevelsen av generell resursbrist och brist på respekt för den egna yrkesgruppen – skådespelarna är jämförelsevis den grupp som upplever sig bäst betalda.

Vi har tidigare i rapporten kunnat se att respondenterna i gruppen Övriga assistenter i stor utsträckning ser sin nuvarande yrkesroll som ett steg på vägen mot större uppgifter, och således i stor utsträckning som en möjlighet att lära för framtiden. Det är därför positivt att denna grupp i mycket hög grad upplever att de haft möjlighet att uppdatera sig på den kunskap och teknik de behövde. De hamnar också något lägre än andra grupper på frågan om deras kompetens motsvarar de krav som ställdes, vilket är rimligt med tanke på att de också har minst erfarenhet. När det gäller kompetensen hamnar samtliga grupper högt, med den mest erfarna gruppen, Regibehjälplig assistans, främst.

De grupper som förefaller ha stabilast arbetssituation, där förutsättningarna inte förändras under arbetets gång, och man i någotsånär rätt tid får den information som krävs, är grupperna Skådespelare och Produktion. Dessa grupper upplever också i störst utsträckning att alla yrkesgrupper bemöttes med samma respekt, vilket i stor utsträckning torde spegla hur man upplever att den egna yrkesgruppen bemöts. Den statusordning man kan skönja här, med Skådespelare och Produktion i toppen, och övrig konstnärlig personal och regibehjälplig assistans i botten, är således kongruent med vad vi kunnat se på andra områden.

Jämför vi istället hur villkor och resurser sett ut beroende på produktion, visar det sig att även om villkoren är olika beroende på vilken yrkesgrupp man tillhör, så skiljer de sig också mycket mellan produktioner. Återigen finner vi samma produktioner som tidigare, 2, 4 och 8 längst ner, medan

produktion 5 får mycket höga poäng, klart över branschgenomsnittet. Produktion visar sig alltså väl så viktigt som yrkesroll för vilka villkor och resurser en filmproduktion erbjuder.

Produktion	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Totalskattning av villkor/ resurser</b>	3,6	3,4	3,9	3,2	4,4	3,6	4,0	3,3	3,9	3,8	3,7

**Sammanfattningsvis** kan man se att när det gäller villkor och resurser är spridningen stor, både mellan olika yrkesgrupper, och mellan olika produktioner. Det förefaller som de skillnader vi kunnat skönja i tidigare frågor polariseras här, vilket möjligen ger underlag för att anta att orsaken till generella arbetsmiljöproblem ofta står att finna på detta område, som sedan ger följd effekter på andra områden. Någon tydlig slutsats om kausalitet kan dock inte dras på grundval av denna undersökning. Tydligt är emellertid att grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal har betydligt sämre villkor och tillgång till resurser för att lösa sina arbetsuppgifter än övriga grupper, och att grupperna Skådespelare och Produktion har förhållandevis bättre villkor och resurser.

### Jämställdhet/Diskriminering

Ett annat område som ofta uppmärksammas mycket är faktorn Jämställdhet/Diskriminering. Man har också arbetat riktat mot att förbättra sig på detta område, inte minst från Teaterförbundets sida, vilket gör det särskilt intressant att se hur situationen ser ut idag. Liksom när det gäller missbruksproblem bör man hålla i minnet att undersökningen inte mäter branschens toleransnivå för problem på detta område, dvs var man tycker att gränsen för diskriminering eller sexuella trakasserier går, utan snarare vad man själv uppfattar som problem eller inte.

#### Under arbetet insåg jag att det förekom negativ särbehandling på grund av:

Ange på en skala från 1 till 5 där 1 = stämmer inte alls och 5 är instämmer mycket väl

	A-funktioner	Skådespelare	Övr. konst.	Regi-ass.	Tekniker	Prod.	Övriga ass.	Medelvärde
<b>Kön</b>	1,6	1,4	2,1	1,5	1,3	1,3	1,4	1,5
-andel kvinnor	1,9	1,6	2,4	1,5	1,8	1,3	1,5	1,8
-andel män	1,1	1,2	1,3	1,7	1,3	1,2	1,4	1,3
<b>Etnisk el. kulturell bakgrund*</b>	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	1,2	1,1
<b>Sexuell läggning*</b>	1,0	1,1	1,2	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1
<b>Trosuppfattning*</b>	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,2	1,0
<b>Funktionsnedsättning*</b>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1	1,0

\*För dessa faktorer finns ingen signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns svar, därför särredovisas inte svaren efter kön.

Som vi ser är kön i princip den enda faktor som uppfattas ge negativ särbehandling, även om det förekommer enstaka exempel på diskriminering av andra orsaker. Gruppen Övrig konstnärlig personal har lagt märke till exempel på diskriminering i något högre omfattning än de andra grupperna, vilket möjligen kan bero på att denna grupp förefaller ha relativt sett lägre status, och därför drabbas av eller blir vittne till diskriminering i högre utsträckning. Det är också större skillnader mellan könen i denna grupp än i andra, även om kvinnor generellt noterar negativ särbehandling på grund av kön i högre utsträckning än män. Med andra ord, man riskerar mindre genom att särbehandla en kostymassistent negativt under en inspelning än genom att försöka samma sak med en producent, och därför drabbas assistenterna hårdare.

I Teaterförbundets jämställdhetscheck finns en rad punkter att reflektera kring vid planeringen av en produktion, och vi har i följande tabell omvandlat dessa till frågor, för att utröna i vilken omfattning målet med jämställdhetschecken är uppnått. Vi jämför här svaren mellan kvinnor och män. Sammantaget är resultaten för dessa frågor mycket positiva, både för kvinnor och män, även om kvinnor instämmer i påståendena i något mindre grad än män. Svarsfrekvensen för denna fråga är jämförelsevis lägre än för andra frågor (c:a 50%).

<b>Påståenden</b> (1=instämmer inte alls, 5=instämmer absolut)	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>
Avklädda scener/scener av sexuell natur hanterades med stor varsamhet under inspelningen, exempelvis genom att minsta möjliga team närvarade vid inspelningen.	4,4	4,7	4,6
Ingen slentrianmässig exponering av kvinnors eller mäns kroppar i avklädda scener och/eller scener av sexuell natur förekom, eventuella sådana scener var noga övervägda och kunde motiveras konstnärligt.	4,5	4,6	4,6
Eventuella olikheter bland medarbetare respekterades i arbetet	3,9	4,2	4,1
<b>Totalt</b>	<b>4,3</b>	<b>4,5</b>	<b>4,4</b>

Den grupp som är i fokus för påståendet om avklädda scener/scener av sexuell natur hanterades med varsamhet är naturligtvis skådespelarna. Det är också skådespelarna som i lägst grad instämmer i påståendet, även om det inte är något markant lågt värde - både kvinnor och män anger ett medelvärde på 4,2. Jämför vi istället svaren per produktion, så är det två produktioner som får ett lägre värde än de andra (4,0 respektive 4,1), nr 2 och nr 11. Även för påståendet om att ingen slentrianmässig exponering av kroppar förekom är det skådespelarna som i lägst grad instämmer, och män håller med i lägre grad än kvinnor (4,1 jämfört med 4,4). Det är väntat att skådespelarna, upplever detta som känsligare än andra, eftersom det ju är deras kroppar som i förekommande fall exponeras. För påståendet om eventuella olikheter bland medarbetare respekterades är det en produktion som sticker ut i negativ bemärkelse (nr 4) med ett medelvärde på 3,2, medan de övriga ligger på 3,9 och högre, med det högsta värdet för produktion nr 5. Ser vi till yrkesgrupp så är det Övrig konstnärlig personal och Produktion som i lägst grad instämmer i påståendet, 3,7 respektive 3,8.

Liksom för de andra områdena har vi också sammanställt svaren för denna frågekategori per produktion, och då sammanställt resultaten från båda ovanstående tabeller. Även här kan vi se betydande skillnader mellan produktionerna, som i stort följer samma mönster vi kunnat se tidigare, med produktion 4 respektive 5 som de båda ytterligheterna.

Produktion	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Totalskattning av diskriminering</b>	4,4	4,1	4,6	4,0	4,9	4,4	4,5	4,6	4,4	4,7	4,2

### Utsattes du för ovälkomna förslag eller beröringar, jargong eller bilder med sexuell anspelning under produktionen?

Svarsalternativ	Kvinnor	Män
Ja	5%	4%
Nej	87%	93%
Ej svar	8%	2%

Som vi kan se i tabellen ovan förekommer sexuella trakasserier, men de är mycket ovanliga. I princip är det lika många män som kvinnor som utsätts, den relativt stora delen kvinnor som undviker att svara på frågan kan möjligen dölja ytterligare ja-svar, vilket i så fall skulle innebära att något fler kvinnor än män är utsatta. Jämfört med den yrkesarbetande befolkningen som helhet ligger filmbranschen något högre, generellt är det en procent av männen och två procent av kvinnorna som uppger sig utsatta för sexuella trakasserier. Delar vi upp svaren på de som svarat ja efter yrkesgrupp klarnar bilden ytterligare något. Det visar sig då att yrkesrollen förefaller ha betydelse för om det är män eller kvinnor som får de ovälkomna förslagen. När det gäller grupperna A-funktioner, Övrig konstnärlig personal, Regibehjälplig assistans och Övriga assistenter är det kvinnorna som utsätts. I grupperna Tekniker och Produktion är det däremot männen som är drabbade. När det gäller Tekniker kan ensidigheten bero på att gruppen till 90 procent består av män, i gruppen Produktion utgör däremot kvinnor majoriteten. En tänkbar förklaring skulle kunna vara en utbredd föreställning om att en sexuell relation med (manliga) producenter kunde vara ett sätt att underlätta sin yrkesbana, och att detta leder till att män i denna grupp tenderar att utsättas för sådana förslag – med förbehåll för att det i denna fråga rör sig om ett litet antal personer (män i gruppen Produktion), och att enstaka personers svar därför väger tungt i resultatsammanställningen, vilket gör att slumpen också kan spela in som orsak. Sammantaget visar denna tabell dock tydligt på att sexuella trakasserier är ett problem som drabbar båda könen, och vidare att det för vissa kön och yrkesgrupper inte är helt ovanligt, om än inte allmänt förekommande. Man bör dock kanske också notera att ett sådant förslag förmodligen är svårare att hantera om den som utsätts är i en underordnad position, jämfört med om man tillhör en högstatusgrupp. Med andra ord, om en manlig producent får ett ovälkommet förslag blir situationen inte densamma som om en kvinnlig produktionsassistent får ett liknande förslag.

### Andel som svarat ja på frågan om man utsattes för ovälkomna förslag efter yrkesgrupp

	A- funktioner	Skåde- spelare	Övrig konstnärlig personal	Regi- behjälplig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga assistenter	Totalt
<b>Kvinnor</b>	8%	4%	9%	7%	0%	0%	6%	5%
<b>Män</b>	0%	6%	0%	0%	6%	13%	0%	4%
<b>Totalt</b>	5%	5%	6%	4%	5%	4%	5%	5%

### Om du utsattes för ovälkomna beröringar eller förslag, jargong eller bilder med sexuell anspelning, kunde du då prata med någon i teamet om detta?

Svarsalternativ*	Antal
<b>Ja, produktionsledningen</b>	6%
<b>Ja, annan medarbetare</b>	59%
<b>Nej</b>	18%
<b>Vill ej uppge svar</b>	24%

\*Flera svarsalternativ kunde fyllas i

En viktig aspekt för att bedöma hur mycket skada sexuella trakasserier gör är huruvida den drabbade har möjlighet att diskutera det skedda med någon annan, eller om normerna är sådana att man gör bäst i att hålla tyst. Den stora majoriteten, fyra av fem, kunde prata med någon annan i produktionsteamet, vanligen en annan medarbetare. Att man inte vänder sig till produktionsledningen kan ha sin förklaring i den ledningsmodell vi kunde urskilja tidigare, med ett förtroendefullt men inte särskilt nära samarbete mellan ledning och medarbetare, men också i att man ofta är beroende av produktionsledningen för framtida uppdrag, och därför inte vill äventyra sitt rykte och göra sig känd som "bråkstake" eller "problematisk". Det faller sig då kanske naturligare att vända sig till en kollega än till produktionsledningen, man berättar med andra ord för att lätta sitt hjärta, men inte i syfte att åtgärda problemet. Nackdelen blir naturligtvis att problemet riskerar att aldrig komma till producentens kännedom, och denne därför inte heller kan åtgärda problemet (antingen direkt genom att prata med berörda parter, eller i förlängningen genom att inte anlita personer med historik av sexuella trakasserier mot sina medarbetare igen). Här skulle producenterna i så fall ha en möjlighet att påverka genom att med sitt agerande tydligt visa att man inte har något att förlora på att göra produktionsledningen uppmärksam på om man utsätts för sexuella trakasserier, och därmed undanröja risken att man tiger av rädsla för att äventyra sin framtida arbetsmarknad.

**Uppmärksammade du om någon annan i teamet utsattes för ovälkomna beröringar, eller förslag, jargong eller bilder med sexuell anspelning under arbetet med produktionen?**

Svarsalternativ	Andel
Ja	5 %
Nej	84 %
Ej svar	11 %

Ett annat mått på hur öppen man kan vara med vad som hänt är hur många som får veta vad som hänt om något fall av sexuella trakasserier uppkommer. Som synes i tabellen ovan är det ungefär lika många som känner till att någon annan blivit utsatt, som själva blivit utsatta, vilket skulle ge intrycket att den som blivit utsatt oftast bara berättar för en annan person, något som förstärker bilden av att man berättar i förtroende för en enstaka kollega som sedan inte sprider saken vidare. Delar vi upp resultatet per produktion ser vi dock att det finns produktioner där väldigt många känner till att det förekommit sexuella trakasserier av olika slag, vilket med tanke på hur förtegnade de flesta är om vad som hänt tyder på att det rör sig om flagranta och/eller upprepade händelser som många blivit vittne till, i dessa produktioner. Oftast händer dock ingenting alls, vilket leder till den sammantaget låga andelen som uppmärksammat att sexuella trakasserier inträffat. Vi ser här inte riktigt samma mönster som i tidigare delar av undersökningen, vilket tyder på att förekomsten av sexuella trakasserier till viss del är ett problem som är separat från annan arbetsmiljöproblematik, som exempelvis arbetsledning och villkor/resurser. Det blir också tydligt att ett litet fåtal bland produktionerna står för en stor del av problematiken, eller, med andra ord, ett litet fåtal rötägg som i praktiken får hållas eftersom produktionsledningen av olika anledningar inte underrättas och kan ta tag i problemet.

**Andel som uppmärksammat om någon annan i teamet utsattes för ovälkomna beröringar, eller förslag, jargong eller bilder med sexuell anspelning under arbetet med produktionen**

Produktion	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	6%	12%	0%	3%	5%	5%	3%	22%	3%	0%	0%

**Kunde du då prata med någon i teamet om detta?\***

Svarsalternativ	Antal
Ja, produktionsledningen	24%
Ja, annan medarbetare	82%
Nej	12%

\*Flera svarsalternativ möjliga

När det gäller vem man vänder sig till när man uppmärksammar något fall av sexuella trakasserier, så är mönstret liknande det vi såg tidigare vem man vände sig till när det var man själv som var drabbad – de flesta kände att de kunde prata med någon i teamet om det de fått veta, men det är i första hand en annan medarbetare snarare än produktionsledningen man vänder sig till. Det är värt att notera att det är vanligare att man underrättar produktionsledningen när det är någon annan som drabbats än när man själv råkat illa ut, vilket styrker teorin att man inte vill vara den som klagat för egen del för att inte uppfattas som "känslig" eller "besvärlig".

**Sammanfattningsvis** kan man när det gäller Jämställdhet/Diskriminering säga att det händer, men inte är något vanligt förekommande problem. Jämställdhetschecken tycks ha haft avsedd effekt, i det att man inte tanklöst exponerar skådespelare nakna. Jämfört med andra branscher ligger filmbranschen något högre i andel medarbetare som utsatts för sexuella trakasserier, men det är fortfarande tämligen ovanligt att sådant inträffar. I grupperna Tekniker och Produktion är det männen som drabbas, i grupperna Övrig konstnärlig personal, Regibehjälplig assistans och Övriga assistenter däremot kvinnorna. Tänkvärt är att när sådana händelser inträffar är det ovanligt att man meddelar produktionsledningen, vilket minskar möjligheterna att åtgärda problemen.

I Ekots uppmärksammade undersökning år 2010 bland Teaterförbundets medlemmar angav en relativt stor andel att det förekommit problem, och denna rapport kan förefalla motsäga de resultaten. Undersökningarna är dock inte riktigt jämförbara – Ekots undersökning omfattade alla medlemmar i Teaterförbundet, medan denna undersökning omfattar alla som arbetat med produktion av film och tv-drama i Sverige år 2010, vare sig de är med i facket eller inte. I relation till Ekots undersökning ger denna rapport snarare en uppfattning om nuläget i svensk filmindustri specifikt, till skillnad från Ekots bredare undersökning som inkluderade även scenkonstarbetare (men exkluderade de filmarbetare som inte är organiserade i Teaterförbundet).

#### **Litteratur:**

*Arbetsmiljön 2009* (2010) Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:3

Gaunitz, Gunilla (2010) *Scenens sexuella trakasserier*. Tillgänglig online på [http://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=3437&grupp=10328]

*Teaterförbundets jämställdhetscheck* har använts som inspiration till vissa enkätfrågor:  
<http://www.teaterforbundet.se/web/Jamstalldhetscheck.aspx>

#### **Ergonomi/Fysisk arbetsmiljö**

Hittills i rapporten har vi mestadels diskuterat den psykiska och sociala arbetsmiljön. Avslutningsvis kommer vi också att titta på fysisk arbetsmiljö. Denna faktor handlar dels om risker för förslitningsskador och olyckor, men också om vilken kunskap som finns om förebyggande arbete, och vilken uppföljning som finns när olyckan väl varit framme, så att liknande olyckor kan förebyggas i framtiden. Det arbete man som arbetsgivare eller arbetstagare kan göra här handlar väldigt mycket om att förebygga problem, ett ansvar som inte minst i en frilansbransch vilar på medarbetare/uppdragstagare likaväl som arbetsgivare/uppdragsgivare.

Ange ditt svar på en skala mellan 1 och 5, där 1 = instämmer inte alls, och 5 = instämmer mycket väl

	A-funk.	Skåde- spelare	Övr. konst.	Regi- ass.	Tekn.	Prod.	Övriga ass.	Medel- värde
Jag hade tillräckliga kunskaper om ergonomi för att kunna förebygga besvär i muskler och leder i mitt arbete	3,2	3,9	3,4	3,7	3,5	3,8	3,1	<b>3,6</b>
Risken för olycksfall i mitt arbete var hög	2,3	1,8	2,6	1,6	2,3	1,2	1,9	<b>2,1</b>
Jag arbetade i smärtsamma och/eller tröttsamma arbetsställningar	2,6	1,7	2,9	2,0	2,4	1,8	2,1	<b>2,2</b>
I mitt arbete ingick tunga lyft eller större muskelansträngningar	2,6	1,5	3,6	1,5	3,2	1,6	2,1	<b>2,4</b>

Som vi kan se i tabellen ovan finns här betydande skillnader mellan olika yrkesgrupper. Ergonomi förefaller i filmbranschen vara något man lär sig genom erfarenhet, då de grupper som har längst erfarenhet också är de grupper som har bäst kunskap om ämnet, och vice versa. Det skulle tyda på att kunskapen är erfarenhetsbaserad, snarare än baserad på riktad utbildning från arbetsgivaren/annan. Däremot finns inget samband mellan hur ergonomiskt riskfyllt ett yrke är, och hur goda kunskaper man har i ergonomi. De som förefaller ha den sämsta fysiska arbetsmiljön i betydelsen hög risk för skador, antingen genom olycksfall eller genom tunga lyft och/eller tröttsamma arbetsställningar, är grupperna Övrig konstnärlig personal och Tekniker, men det är inte de grupperna som har bäst kunskap om ergonomi. En tänkbar åtgärd baserad på detta resultat skulle kunna vara att formalisera utbildningen i ergonomi, och rikta den mot de grupper där behoven är störst, snarare än som förefaller vara fallet nu, vara något man lär sig med tid och erfarenhet – resultatet blir då att de grupper där människor har längst erfarenhet har bäst kunskaper, även om deras arbetsituationer egentligen inte ställer så stora krav på detta. Jämför man grupperna Tekniker och Övrig konstnärlig personal, som i princip borde ha liknande situation vad gäller fysisk påfrestning i form av t ex tung utrustning, så ser vi att gruppen Tekniker ändå förefaller ha betydligt bättre förutsättningar. Detta indikerar att det finns en potential att förbättra de ergonomiska förutsättningarna även för gruppen Övrig konstnärlig personal genom exempelvis bättre tillgång till hjälpmedel för lyft och förflyttning, eller genom att förbättra ergonomin i arbetsställningen.

I det systematiska arbetsmiljöarbete som alla arbetsgivare enligt lag är skyldiga att utföra, så ingår som en viktig del ansvaret för att förebygga olyckor och tillbud genom att utreda vad som gick fel, och hur det kan undvikas i framtiden. Med tillbud menas tillfällen då något var på väg att gå snett, men man på ren tur klarade sig utan att någon kom till skada. Det kan exempelvis röra sig om en byggnadsställning som rasar just då alla som arbetade där gått iväg för att äta lunch – det är ingen olycka eftersom ingen kom till skada, men det är ett tillbud som behöver utredas, eftersom det var rena turen att den inte rasade en halvtimme tidigare. Alltså behöver även ett tillbud utredas, så att man kan sätta in förebyggande åtgärder för att förekomma att det händer igen vid ett tillfälle då man kanske har mindre tur. En stor anledning till att olyckor inträffar är trötthet, stress och att man frångår säkerhetsrutiner (eller att inga säkerhetsrutiner finns), vilket innebär att en hög olycksfrekvens ofta också säger något om den psykiska arbetsmiljön.

## Inträffade någon arbetsrelaterad olycka eller annat tillbud?

Svarsalternativ	Andel
Ja	19%
Nej	59%
Vet ej	22%

Som vi kan se är olyckor och tillbud inte helt ovanliga, även om majoriteten av produktionerna genomförs utan att vare sig tillbud eller olyckor inträffar. Det tyder på att det i mindre grad handlar om ett generellt problem än om att man på vissa produktioner av olika anledningar åsidosätter säkerhetstänkandet på ett sådant sätt att olyckan är framme, vilket blir än tydligare om vi delar upp resultatet per produktion. Det visar sig då att andelen respondenter som uppgett att någon arbetsrelaterad olycka inträffat skiljer sig mycket åt mellan olika produktioner, med en variation mellan tre och 69 procent.

Sådana procentsatser kan vid första anblicken verka märkliga – antingen skedde en olycka/tillbud eller också inte, så hur kan det ha skett en olycka till exempelvis 13 procent? Förklaringen är troligen att den enskilde medarbetaren sällan känner till allt som hänt under en filminspelning. En hög siffra på denna fråga innebär således antingen att många små olyckor/tillbud skedde, så att det sammanlagt blev många som blev vittne till en olycka eller tillbud, eller att en större olycka skedde, som var så pass allvarlig att den blev omtalad i produktionen, och många fick reda på vad som skett – eller en kombination av båda dessa scenarion. Jämför vi resultaten med tidigare faktorer, så finns ett tydligt samband mellan vilka produktioner som hamnat lågt på Villkor/Resurser och Mående, och vilka produktioner som råkat ut för många eller allvarliga olyckor. På samma sätt är det samma produktion, nr 5, som hamnar högst när det gäller Mående och Villkor/Resurser, där man också till stor del lyckats undvika olyckor och tillbud.

Brister i arbetsmiljö som leder till stress och dålig planering ökar alltså olycksfallsrisken, och det blir här tydligt hur den fysiska och psykiska arbetsmiljön hänger samman. Denna bild förstärks om vi ser till orsakerna till olyckan, där stress anges som den i särklass vanligaste orsaken. Det blir också tydligt att man nästan alltid i efterhand kan säga varför olyckan inträffade, och att det således sällan är enbart slumpen som varit framme.

## Vad orsakade olyckan enligt din mening? (Flera svar är möjliga)\*

	Procent
Personalbrist	11%
Kunskapsbrist	15%
Stress	36%
Bristande planering	17%
Annat	11%
Vet ej	9%

\*Denna fråga ställdes endast till dem som tidigare svarat att en olycka inträffat.

Enligt arbetsmiljölagen ska man alltid upprätta en tillbudsrapport efter en olycka, huruvida detta alltid sker är svårt att säga – vad man kan säga är att kunskapen om huruvida en utredning gjorts inte förefaller utbredd.

### **Så vitt du vet, gjordes en tillbudsrapport och/eller utredning av olyckan?**

	Andel
Ja	43%
Nej	15%
Vet ej	42%

Ett ytterligare led i det förebyggande arbetet är att man känner till vem man kan vända sig till om man har farhågor eller frågor – det kan vara exempelvis skyddsombudet, eller produktionsledningen.

### **Kände du till vem som var utsedd till skyddsombud?**

*Andel som svarat ja på frågan*

A-funktioner	Skåde-spelare	Övrig konst. personal	Regibehjälplig assistans	Tekniker	Produktion	Övriga assistenter	Totalt
74%	9%	76%	88%	68%	80%	79%	55%

Som vi kan se i tabellen ovan skiljer det sig mycket mellan olika yrkesgrupper i vilken mån man känner till vem som är skyddsombud – undantaget skådespelarna är kunskapen generellt sett god, vilket tyder på både att det i princip alltid utses ett skyddsombud, och att detta också informeras ut. Det finns ett starkt samband mellan deltagande på det inledande personalmötet, och vetskap om vem som var skyddsombud.

**Sammanfattningsvis** kan man när det gäller fysisk arbetsmiljö säga att de ergonomiska förutsättningarna skiljer sig betydligt mellan yrkesgrupperna, och att grupperna Övrig konstnärlig personal och Tekniker har de mest utsatta positionerna. Särskilt i den förstnämnda gruppen är dock kunskapsnivån eftersatt relativt behovet. När det gäller olyckor och tillbud finns ett tydligt samband mellan låga värden för Villkor/Resurser och Mående för en produktion och ökad olycksrisk, och vice versa – höga värden för Villkor/Resurser och Mående minskar risken för olyckor, vilket också styrks av att stress anges som huvudorsak till inträffade olyckor.

### **Sammanfattande slutsatser**

Arbetsmiljö är ett stort område, som spänner över många aspekter av situationen på en arbetsplats. Det är därför på sätt och vis lite vanskligt att dra ett fåtal slutsatser, eftersom man då riskerar att förenkla problem som egentligen är mer komplexa. Vi vill också betona att denna rapport endast utgör första delen av den första arbetsmiljöundersökningen inom svensk filmproduktion, som i nästa skede kommer att kompletteras med mer kvalitativa data, vilka kan ge fördjupade svar på de frågor som väckts i denna rapport.

Med det i minne vill vi ändå lyfta fram några mer påfallande mönster som uppträtt under undersökningens gång, och som kan sägas utgöra huvudslutsatserna – även om det också finns många mindre, men väl så intressanta poänger, som kan göras utifrån materialet, och som diskuterats närmare under respektive aspekt av arbetsmiljö och bakgrundsdata.

Ett sådant mönster är att arbetsmiljön skiljer sig mycket åt beroende på vilken yrkesgrupp man tillhör. Närmare bestämt framstår grupperna A-funktioner och Övrig konstnärlig personal som särskilt utsatta. Genomgående, på nästan varenda punkt, men framförallt när det gäller villkor och resurser, så har de sämre arbetsmiljö än andra grupper, vilket också visar sig i att de har mer besvär i form av stressrelaterade åkommor och liknande än andra. Det förefaller rimligt att anta att riktade insatser för att förbättra arbetsmiljön för denna grupp skulle kunna få betydande effekt. Skådespelarna å andra sidan framstår som en jämförelsevis gynnad grupp, som genomgående får betydligt bättre villkor. Denna diskrepans mellan olika yrkesgruppers arbetsmiljö och arbetsvillkor, yrkesgrupper som ändå arbetar sida vid sida under en filmproduktion, torde skapa grogrund för missnöje, riskera att förstärka statusordningar, och i förlängningen inverka negativt på filmteamets arbetsförmåga, kreativitet och produktivitet.

Det är också tydligt att olika aspekter av arbetsmiljön fungerar olika bra – arbetsledning och trivsel får generellt höga betyg, medan Villkor/resurser och Mående hamnar lägre. Bristen på planering och resurser av olika slag leder också till ökad olycksrisk, där vissa produktioner är betydligt mer drabbade än andra. Det finns ett tydligt samband mellan den generella arbetsmiljön på en produktion, vad gäller exempelvis planering, villkor och stress, och risken för arbetsplatsrelaterade olyckor och ohälsa bland medarbetarna, framförallt i utsatta yrkesgrupper.

Områden som i massmedia ofta får stor uppmärksamhet är sexuella trakasserier och diskriminering. Resultaten i denna undersökning pekar på att det framförallt är enstaka produktioner eller rentav enstaka personer som står för merparten av fallen av sexuella trakasserier, men att problemen sällan kommer till produktionsledningens kännedom och möjligen därför kan fortsätta. Genom att säkerställa att den som berättar inte drabbas av negativa konsekvenser, skulle man kunna förbättra situationen. Det framgår också av undersökningen att denna aspekt av arbetsmiljön på produktionsnivå är relativt oberoende av övriga faktorer.

Arbetsmiljöproblematik framstår därför sammantaget som påverkad av två faktorer – både den enskilda produktionen och vilken yrkesroll man har påverkar i hög grad hur arbetsmiljön ser ut. När det gäller produktionerna är det tydligt att de flesta produktioner har ganska lika villkor och varierar mellan bra och mycket bra, men att ett fåtal sticker ut och har betydligt sämre arbetsmiljö. Resultaten hänger dessutom samman; brister på ett område innebär ofta att det brister även på andra, och vice versa. Här finns möjligheten att lära både av de produktioner som fungerat bättre än genomsnittet, och de som fungerat sämre, för att kunna höja lägstanivån.

## Referenser

*Arbetsmiljön 2009* (2010) Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:3

Blair, H. 2001. 'You're only as Good as Your Last Job': The Labour Process and Labour Market in the British Film Industry. *Work, Employment and Society*, 15(1): 149-169.

Blair, H., Grey, S., & Randle, K. 1998. Working in film. Employment in a project based industry. *Personnel Review*, 30(2): 170-185.

Christopherson, S. 2009. Working in the Creative Economy: Risk, Adaptation, and the Persistence of Exclusionary Networks. I A. McKinlay, & C. Smith (Red.), *Creative Labour. Working in the Creative industries*: 72-90. New York, NY: Palgrave Macmillan.

Davenport, J. 2006. UK Film Companies: Project-Based Organizations Lacking Entrepreneurship and Innovativeness? *Creativity and Innovation Management*, 15(3): 250-257.

Dex, S., Willis, J., Paterson, R., & Sheppard, E. 2000. Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment and Society*, 14(2): 283-305.

Furumo, G. (Red.). 2009. *Tagning eller tystnad: Teaterförbundets guide till filmpolitiken*. Stockholm: Teaterförbundet

Gaunitz, Gunilla (2010) *Scenens sexuella trakasserier*. Tillgänglig online på [http://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=3437&grupp=10328]

Jones, C. 1996. Careers in Project Networks: The Case of the Film Industry. I M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (red.), *The Boundaryless Career*. New York, NY: Oxford University Press.

*Levnadsvanor - Lägesrapport 2010*. (2011) Statens folkhälsoinstitut, rapportnr. A 2010:13

McKinlay, A., & Smith, C. (red.). 2009. *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. New York, NY: Palgrave Macmillan.

*Systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Arbetsmiljöverkets Författningssamling, AFS 2001:1.

*Teaterförbundets jämställdhetscheck*. Tillgänglig online på [http://www.teaterforbundet.se/web/Jamstalldhetscheck.aspx]

Wibe, G. 2006. *Film- och tv-arbetare i rampljuset - sammanfattning av en dansk studie om film och tv-arbetare*. Teaterförbundet.