



”Man åldras för varje produktion!”

**- Några filmarbetares upplevelser av
hälsotillstånd i sin yrkesutövning**

Anna Lebar Sanders

Handledare: Margaretha Herrman

Examinator: Marita Johanson

Kandidatuppsats i Filmproduktion, 15 hp

Institutionen för Ekonomi och IT

Högskolan Väst

Vårterminen 2013

Abstrakt

Titel: "Man åldras för varje produktion!" - Några filmarbetares upplevelser av hälsotillstånd i sin yrkesutövning

Författare: Anna Lebar Sanders

Handledare: Margaretha Herrman

Syfte: Jag vill i denna uppsats undersöka hur filmarbetare säger sig må, både fysiskt och psykiskt, och om de anser att det är skillnad i välmående när de spelar in på sin hemort jämfört med när de är bortresta.

Metod: Materialinsamlingen har skett genom intervjuer med nio filmarbetare. Eftersom de alla har olika yrkesfunktioner och bakgrunder ger deras svar en relativt övergripande bild av hur filmvärlden ser ut och hur filmarbetare kan uppleva produktionsarbetet.

Teori: Uppsatsen utgår från olika skrifter och rapporter dels om hälsa och dels om filmarbetare. För att förstå relationen mellan filmarbetare och hälsa börjar jag med att beskriva den kontext filmarbetarna befinner sig i, och går sedan igenom hur en långfilm produceras samt vad som karaktäriserar filmarbetare och deras arbetsmiljö. Jag beskriver sedan hur hälsan kan påverkas av arbetsmiljön med extra fokus på den s.k. "krav/kontroll-modellen" och går avslutningsvis in på just hälsoområdet för filmarbetare och vad tidigare forskning har kartlagt.

Empiri och analys: Jag presenterar resultatet av intervjuerna och analyserar parallellt vad respondenterna säger om sina upplevelser. De områden som lyfts fram här handlar framförallt om arbetstider och hur dessa påverkar respondenterna, skador och olyckor som kan förekomma på inspelningsplats och till sist stress (hur den upplevs, hur den påverkar kroppen och vad som orsakar stressen).

Slutsats: Med denna undersökning kommer jag fram till att de nio filmarbetarna ger uttryck för två upplevelser som först kan verka motsägelsefulla: de är mycket nöjda och tillfredsställda med att arbeta i filmbranschen, samtidigt som de ger uttryck för negativa aspekter i arbetsmiljön då de upplever att arbetsförhållandena är svåra och hälsan påverkas, både fysiskt och psykiskt, av yrkesutövningen.

Sökord: Film, filmarbetare, inspelning, filmproduktion, hälsa, arbetsmiljö

Abstract

Title: *"We become older for each production!"* – Some film technician's experiences of their health status in the exercise of their profession

Author: Anna Lebar Sanders

Supervisor: Margaretha Herrman

Aim: In this essay I examine how film workers express how they feel, both physically and mentally, and if they experience differences in their wellbeing when they are shooting in their hometown compared to when they are away.

Methodology: Material has been collected through interviews with nine film technicians. Given the fact that they all have different professional duties and backgrounds, their answers are relatively broad and give a comprehensive picture of how the film industry looks like, and how film technicians can perceive their work.

Theory: The study is based on various publications and reports that have been written both about health and about film technicians. To understand the relationship between film technicians and health I begin by describing the context in which the technicians are working in, then I go through how a feature film is produced and what characterizes film technicians and their working environment. I then describe how health can be affected by their environment, with extra focus on the demand/control model. To finish I present the health area about film technicians and what past researches have identified.

Empirics and analysis: I present the results of the interviews and analyze in parallel what the respondents say about their experiences. The areas that are highlighted here are mostly about the working schedules and how these affect the respondents, injuries and accidents that may occur during shootings and stress (how it is perceived, how it affects the body and what causes the stress).

Conclusion: With this study, I realize that the nine film technicians convey two experiences that may seem contradictory in the first place: they are happy and satisfied with their work in the Swedish film industry, and at the same time they express the negative aspects of their working environment as they feel that their working conditions are difficult and that their health is affected, both physically and mentally, by their profession.

Keywords: Film, film workers, film technicians, film production, film shooting, health, occupational safety and health.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte	5
1.3 Frågeställningar	6
1.4 Avgränsningar	7
2. METOD & MATERIAL	7
2.1 Hermeneutisk analys	7
2.2 Kvalitativa intervjuer	8
2.3 Presentation av undersökningspersonerna	9
2.4 Intervjusituationerna	10
2.5 Metodkritik och etiska överväganden	10
2.6 Validitet och reliabilitet	11
3. TIDIGARE FORSKNING	11
3.1 Begrepp & definitioner	12
3.2 Produktionsprocessen	13
3.3 Filmarbetarnas förutsättningar och arbetsförhållande	14
3.4 Hälsa och arbetsmiljö: Krav/kontroll modellen	15
3.5 Arbetsmiljö och säkerhet på filminspelning	16
3.6 Rapporter om filmarbetares hälsa: erfarenheter från Kanada, Danmark och Sverige	17
4. EMPIRI & ANALYS	22
4.1 Arbetsdagar, övertid och ovanliga arbetstider: säga ifrån eller inte?. 23	
4.2 Fysisk ohälsa: alla avdelningar drabbas	27
4.3 Olycksrisker: sällan i farliga lägen	29
4.4 Stress: man mår dåligt men trivs	30
4.5 Att arbeta hemma eller borta: skillnader beroende av livsstil	34
4.6 Filmarbetarnas förslag på förbättringar	36
5. SLUTSATSER	37
6. Förslag på fortsatt forskning	40
7. Referenser	41
8. Bilagor	43

1 Inledning

"Att göra film är på sätt och vis som krig. Så snart man är igång är det inget som går enligt planen", Dustin Hoffman (2013).

Denne kände skådespelare, som är aktuell med sin regidebut i filmen "The Quartet", beskriver exakt samma sak som jag själv känner. För precis så har jag ibland upplevt en filminspelning: det är som en kamp, ett krig, där hinder efter hinder dyker upp och måste bekämpas. En produktionsinspelningsschema är noggrant planerat men ändå kan allt ändras i sista sekunden. Filmarbetarna biter ihop för att överleva den tuffa perioden, och när den är över känns det som en seger. De är stolta över sitt arbete och för att ha lyckats slutföra sina uppgifter och för att ha skapat en bra film tillsammans med de övriga i teamet.

Men ett krig lämnar alltid spår efter sig, fysiska och psykiska skador är inte ovanliga. Det är dessa konsekvenser som jag i denna uppsats vill fördjupa mig i.

1.1 Bakgrund

När jag började studera film och filmproduktion blev jag starkt påverkad av min filmlärares första uttalande. Hens definition av filminspelningar och filmarbetare innehöll många negativa termer som *"utbrändhet"*, *"skilsmässa"*, *"alkoholism"* osv. Kanske ville hen bara skrämja oss lite och bli av med de minst motiverade eleverna? Var hen kanske mycket realitetsorienterad? Eller hade hen börjat tröttna på branschen?

Med den informationen i bakfickan beslöt jag mig för att fortsätta i denna bransch. Så illa kan det väl inte vara, tänkte jag. Det tog inte lång tid innan jag själv började jobba på långfilmer. Då insåg jag att min lärare kanske hade rätt. De långa arbetsdagarna, de fysiska utmaningarna, stressen som genomsyrar långa produktionsperioder osv. finner jag för sannolikt inte vara riskfritt. Det handlar inte bara om fysisk hälsa utan också om det psykiska och hur det sociala livet drabbas av att arbeta som filmarbetare.

Hälsa och sundhet är ämnen som också intresserar mig privat och det känns därför naturligt att kombinera dessa ämnen i min uppsats. Dessutom står min egen hälsa på spel eftersom jag på senare tid har börjat arbeta som filmarbetare, något jag planerar att fortsätta med. Jag vill öka medvetenheten kring filmarbetarnas hälsa i relation till deras arbetsförhållanden.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att ta reda på hur ett antal filmarbetare säger att de mår och undersöka hur de själva säger att de upplever sitt hälsotillstånd. De

yrkesgrupper jag har valt att undersöka är de som arbetar bakom kameran som t.ex. produktionskoordinator, scenograf, passare och platschef.

Att jobba med film är inte alltid lika glamouröst som många tror. Branschen är hård, med tuffa arbetsförhållanden (Klerby & Näslund, 2010). Trots att filmvärlden är fascinerande, finns det ingen anledning att vara vårdslös med hälsan.

Min avsikt är därför att kartlägga hur situationen ser ut från filmarbetarnas sida och vad de säger är dåligt och varför. Detta är viktigt eftersom det ligger i många intresse att arbeta för att ha friska och hälsosamma filmarbetare:

- De enskilda individerna: vare sig man är fotograf är inspelningsassistent vill de flesta individer leva ett hälsosamt liv.
- Arbetsgivarna: producenterna och produktionsbolagen behöver friska anställda som kan utföra sina uppgifter tillfredsställande.
- Den fackliga organisationen Teaterförbundet strävar efter bra hälsa och arbetsmiljövillkor för sina medlemmar.
- Staten: regeringen har ett hälsopolitiskt styrdokument med flera mål och målområden för att främja hälsan bland befolkningen.

Syftet är att belysa hur filmarbetarna upplever att de mår och lyfta fram vilka faktorer som leder till upplevd ohälsa hos dem. Förhoppningsvis kan studiens resultat senare användas som grund för en reflektion över filmbranschens praxis: bidra till att kartlägga åtgärder till negativa eller oroväckande effekter.

1.3 Frågeställningar

Den övergripande frågeställningen jag vill belysa är den som handlar om hur en grupp filmarbetare beskriver sitt hälsotillstånd:

- Hur upplever de att de mår?
 - Om de anser att arbetsvillkoren under filmproduktioner påverkar deras kroppar och hälsa? Och i så fall på vilket sätt?
- Det är mycket som kan hända under en filminspelning (skador, olyckor, stress, sömnsvårigheter...) ¹ och jag undrar därför också:
- Vad som kan orsaka de möjliga hälsoproblemen?
 - Vilka faktorer eller delar av deras arbetsuppgifter tror de påverkar deras hälsa negativt?

För att förstå detta bättre, och eftersom sömnsvårigheter, stress och skador är relaterade till varandra, är det också viktigt att kartlägga hur filmarbetarnas arbetsmiljö ser ut:

- Vad kännetecknar ett vanligt arbetspass och hur är arbetsförhållandena uppbyggda?

Något jag vill prioritera i min undersökning är att identifiera vilka situationer

¹ Hvenegaards & Mathiesen, 2005

som framkallar större stress och ohälsa. Det är inte ovanligt att inspelningen sker i en annan stad än den filmarbetaren bor i, vilket bildar en kontext som kan påverka filmarbetarens vardagliga liv och relation till sin familj. Jag tycker därför det är angeläget att ställa sig frågan om den situationen påverkar hälsan.

1.4 Avgränsningar

Jag begränsar min uppsats till att endast kartlägga vilka hälsoproblem som sägs upplevas av nio filmarbetare, samt vad som påverkar dessa (dvs. vilka orsaker filmarbetarna anser ligger bakom problemen). Med filmarbetare menar jag här den personal som arbetar bakom kameran, i första hand tekniker (de som arbetar med ljud, ljus, foto, kostym, scenografi osv.) och produktionspersonal (de som arbetar med planeringen och logistiken kring inspelningen), under en långfilmsproduktion.

Jag har inte för avsikt att jämföra hur filmarbetare mår jämfört med andra yrkesgrupper, utan det är framför allt deras egna intryck av hur de mår som intresserar mig.

Att förstå vad som kan leda till hälsa eller ohälsa är viktigt i den mån det kan hjälpa att reflektera över hur arbetsmiljön kan förbättras, men det ligger utanför min forskning att föreslå konkreta lösningar i den riktningen.

Metod & material

Underlaget till min uppsats är nio intervjuer med olika filmarbetare. Deras svar utgör kärnan i det material jag har samlat in. Tillsammans med de teorier jag valt och tidigare forskning om hälsa och filmarbetare som jag har läst in mig på, analyserar jag informanternas svar och sammanfattar slutsatser om filmarbetares upplevelser av eventuella hälsoproblem i arbetet med att skapa film.

2.1 Hermeneutisk analys

Det finns olika vetenskapsteoretiska traditioner: två är positivismen och hermeneutiken (Thurén, 2007). I min studie har jag använt mig av det hermeneutiska perspektivet. Positivismen strävar efter absolut kunskap och bygger på att vi endast har två källor till kunskap: det vi kan observera genom våra sinnen och det vi kan räkna ut med vår logik. Positivismen är oftast kopplad till naturvetenskaplig forskning. Hermeneutiken, å andra sidan, är mer humanistisk i sin inriktning. Här handlar det om att tolka människans uttryck, "inkännandet" och "empathin" spelar en stor roll för att förstå andra människors känslor och upplevelser. För forskaren som tolkar dessa uttryck är det viktigt att

sätta sig in i kontexten, dvs. att förstå det sammanhanget i vilket uttrycken förekommer. Forskaren ska även ta hänsyn till den situationen i vilket hen själv befinner sig i och observerar. Man ska också använda sig medvetet av sin "förförståelse", som är en form av förkunskap som påverkar hur man ser saker och ting. (Thurén, 2007). Eftersom jag själv har erfarenhet som filmarbetare och har gått en utbildning i filmproduktion, har jag en förförståelse som kan påverka mig. Det är därför viktigt att jag distanserar mig och kritisk granskar det jag tolkar.

Jag vill ur ett hermeneutiskt perspektiv förstå och tolka filmarbetarna och vad de säger sig uppleva under och mellan olika produktioner. Jag vill förstå hur de mår och vilka olika faktorer som kan påverka deras hälsa.

2.2 Kvalitativa intervjuer

Jag har gjort ett strategiskt urval av filmarbetare. Meningen var att ha en så blandad grupp som möjligt för att få tillgång till deras olika perspektiv. De nio filmarbetare jag har intervjuat har en ganska stor variationsbredd: olika bakgrunder, olika familjesituationer, olika yrkesfunktioner osv. Hade jag valt att intervjua fem stycken unga tekniker i 25-årsåldern hade min studie antagligen inte varit lika variationsrik (deras arbetsförhållanden och privatlivssituation skulle förmodligen vara av samma sort, vilket hade gett mig en djup insikt i just deras värld men inte den variationen jag vill uppnå).

Jag har valt att använda mig av s.k. "kvalitativa intervjuer", den intervjuform där forskaren, enligt Holme och Solvang (1997), utövar den "*minsta styrningen*" och där undersökningsspersonerna själva kan leda utvecklingen av intervjun, vilket ger en god grund för djupare och mer fullständiga uppfattningar om det ämne som studeras. Aspers (2007) förklarar också att det är viktigt att man inte ska ha förutfattade meningar om vad personerna ska svara, eftersom intervjuarens förförståelse motverkar "*alla möjligheter till att empirin ska kunna överraska eller slå tillbaka forskarens föreställningar*" (Aspers, 2007: 140). För att undvika dessa problem är därför djupgående samtal tillsammans med en semistrukturerad intervjuguide en bra lösning. I samtalet sker en interaktion där båda parter kan ställa frågor och svara på frågor. Med en semistrukturerad intervjuguide har man ett visst antal tydligt angivna frågor men kan även följa upp svaren, och skapar på så sätt ett större utrymme för svaren medan man fortfarande är säker på att man samlar in den information man behöver. Om man istället skulle använda en helt strukturerad intervjuguide, är risken att man missar viktig information och att man skapar maktobalans, eftersom man styr samtalet för mycket, vilket kan upplevas negativt av den som blir intervjuad (ibid).

Nackdelen men de nio kvalitativa intervjuerna jag har utfört är att de endast kartlägger vad ett begränsat antal respondenter svarar. Med en kvantitativ enkät

hade jag kunnat få fram ett stickprov representativt av svenska filmarbetare. Det data jag då sannolikt hade kunnat ta del av hade då varit större men informationen mindre djupgående. Studiens nio intervjuer ger en ganska god föreställning över de subtila relationerna mellan arbetsförhållandena och filmarbetarnas upplevda hälsa. Komplexiteten i dessa relationer kan man förvisso bara komma åt genom djupgående intervjuer.

2.3 Presentation av undersökningspersonerna

Att hitta filmarbetare som ville delta i min undersökning var inte alltför komplicerat. Jag har den senaste tiden byggt upp ett nätverk och lärt känna många som arbetar i branschen. Det var så jag kom i kontakt med sex av deltagarna. Via dessa fick jag även kontakt med tre andra filmarbetare som jag aldrig hade träffat tidigare. Jag upplevde ingen skillnad på bemötandet och svaren av de respondenterna jag inte hade träffat tidigare. Alla var positiva till att låta sig intervjuas och visade intresse för ämnet.

Av de nio undersökningspersonerna var fem kvinnor och fyra män. Åldrarna varierade mellan 25 och 54 år och erfarenheten (som jag har räknat utifrån antalet år personen angett att de arbetat i branschen) varierade från ett fåtal år till drygt 20 år. De personer jag har intervjuat har olika yrkesroller: produktionsledare, produktionskoordinator, statistansvarig, platschef, scenograf, rekvisitör, ljudtekniker, elektriker och passare.

Den första delen av intervjun, som var ganska allmänt hållen handlade om vilken yrkesroll man haft mest under filmproduktioner, hur många produktioner man jobbat på samt hur filmarbetarens privatliv såg ut (t.ex. om personen är gift, singel eller om den har barn, sambo etc.).

Den andra delen fokuserade på arbetspassen under en produktion. Hur många timmar personen jobbar under en dag eller under en vecka; om det förekommer övertid och varför, samt hur personen upplever övertidsarbetet och om respondenten ansågs följa Teaterförbundets riktlinjer; jag frågade även hur filmarbetaren upplevde nattarbete.

Avsikten med min intervjus tredje del var att undersöka hur respondenterna upplevde att filmproduktioner påverkar hälsan. Jag ställde frågor kring hur de upplevde sin hälsa, särskilt vad gäller skador, olyckor, stress och återhämtning, samt även om det privata livet påverkas av jobbet eller inte.

När jag tog upp stress i intervjuerna med filmarbetarna hände det att de tolkade begreppet stress på olika sätt. Därför bad jag dem precisera och förklara hur de upplevde stress. Vissa bad mig utveckla vad jag menade med stress, jag gav då exempel för att illustrera vad jag menade: t.ex. genom att ha ont i magen, sova dåligt, drömma om arbetsuppgifter osv.

I sista delen av intervjun var fokus att undersöka om filmarbetarna upplevde några skillnader i stress när de arbetar hemma eller är bortresta (dvs. att de ligger ute på inspelning så långt från hemorten att de inte kan åka hem efter arbetsdagens slut). Mitt syfte var att få fram upplevda fördelar och nackdelar samt vad respondenterna föredrog.

Jag avslutade intervjun med att fråga om filmarbetaren hade några förslag på hur arbetsmiljön kunde förbättras.

(I intervjuguide med frågelista, se bilaga 1).

2.4 Intervjusituationerna

Jag träffade alla nio filmarbetare inom loppet av två veckor. Längden på intervjuerna varierade, vissa var korta och genomfördes på endast 45 minuter medan andra blev mycket längre och varade i nästan två timmar. Jag försökte träffa respondenterna på neutrala platser. Två intervjuade jag inne på ett café, fyra i en tom kontorslokal och tre intervjuade jag i deras respektive hem.

Eftersom jag själv har jobbat som filmarbetare kunde jag lätt relatera till de händelser som respondenterna berättade om. Den förförståelsen hjälpte mig att komma djupt in i ämnet och lättare identifiera de känsliga punkterna. Jag tror att det var en fördel att visa att jag hade arbetat som filmarbetare, respondenterna kände sig bekväma och frågade mig vad jag själv tyckte om branschen.

Efter intervjuerna satt vi ofta kvar och diskuterade de olika aspekter av att arbeta med film och de erfarenheter vi haft på var sitt håll.

2.5 Metodkritik och etiska överväganden

Eftersom jag själv har jobbat som filmarbetare och känner till branschen väl är det möjligt att jag påverkar undersökningen. Att ha en viss erfarenhet i filmbranschen kan ses både som en fördel och en nackdel. Det positiva med att jag är "en av dem" är att jag kan förstå respondenternas jargong och hänga med när diskussionen går in på något som är underförstått: det ger mig möjlighet att komma med en ny fråga för att verkligen fånga upp all information respondenterna har att säga. Det kan ju också finnas nackdelar med att vara initierad i filmbranschen, men jag har ansträngt mig att ha distans för att inte övertolka respondenterna och inte ge plats till mina egna fördomar.

Ett problem som också kan uppstå är att filmarbetarna inte riktigt vågar svara ärligt på mina frågor eller att de döljer vissa negativa händelser. Det kan vara på grund av att de är rädda att få ett dåligt rykte och att det sedan blir svårare för dem att hitta jobb (Herrman, 2011: 107). För att motverka detta namnger jag ingen av filmarbetarna jag har intervjuat och håller dem anonyma. Jag använder mig också av "hen" för att hålla respondenterna könsneutrala. Det är genom deras yrkesfunktioner som jag relaterar till de olika filmarbetarna, men i vissa

fall har jag även valt att inte förtydliggöra vem som uttrycker sig överhuvudtaget.

Filmer och produktionsbolag de har nämnt under intervjun har jag också anonymiserat.

En annan svårighet är att det inte finns någon garanti för objektivitet och sanning i mitt eget skrivande. Även i egenskap av forskare har man vissa grundläggande värderingar och synsätt som påverkar upplevelsen av samhället (Holme & Solvang, 1997:44). Detta betyder dock inte heller att jag är helt subjektiv, jag har tidigare forskningar att luta mig mot för att göra jämförelser med och hämta stöd från.

2.6 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet inom forskning handlar om att kontrollera att man verkligen har undersökt det man hade planerat att undersöka och att undersökningen är pålitlig.

För att kontrollera studiens validitet har jag systematisk förknippat mina frågeställningar med litteraturen, andra forskares empiri och mina egna resultat. Jag har haft i åtanke vilket spår jag var inne på, medveten om att hålla fokus på mitt ämnesområde. Genom att ha visat hur jag har gått till väga och hur jag har analyserat så blir det förhoppningsvis tydligt hur jag har kommit fram till resultatet. På det sättet så tror jag att jag kan ha skapat trovärdiga slutsatser. Vad gäller reliabilitet, anser jag att de nio filmarbetare jag har intervjuat har skapat en god grund till undersökningen. De långa samtal vi har haft har möjliggjort en djup granskning av filmarbetarens erfarenhet inom hälsoområdet. Eftersom de olika intervjupersonerna har så olika bakgrunder tror jag också att de resultat jag har fått in är tillräckligt breda. Naturligtvis finns det ändå en risk för felmarginaler. Eftersom jag dessutom enbart har intervjuat ett fåtal filmarbetare är det viktigt att inte generalisera.

3. Tidigare forskning

I detta kapitel kommer jag framför allt presentera andra forskares perspektiv på hur filmvärlden ser ut: hur produktionsprocessen är uppbyggd och vad som kännetecknar filmarbetare, deras arbetsförhållanden och hur de upplever hälsa/ohälsa. Jag tar även upp begrepp som berör film, hälsa och arbetsmiljö. Jag kommer därefter att gå igenom den forskning som redan har gjorts kring filmarbetarnas arbetsmiljö och hälsa. De tre rapporter jag har tagit del av är från

tre olika länder: Kanada, Danmark och Sverige². De belyser vilka problem, både fysiska och psykiska, som finns i filmbranschen. Det är framför allt i förhållande till dessa studier som jag kommer analysera de svar jag fått av mina undersökningsspersoner.

3.1 Begrepp & definitioner

Inledningsvis avser jag definiera de viktiga termer som jag använder i min uppsats.

Filmarbetare: är den grupp av människor, med olika yrken, som arbetar med en filmproduktion. Beroende på vilken del av produktionsprocessen (förproduktion, inspelning eller efterproduktion) filmarbetaren deltar i krävs insatser av olika yrkesroller. Producent, manusförfattare och regissörer kan vara de som följer hela processen medan t.ex. scenografer, ljudtekniker, fotografer och redigerare endast jobbar under en begränsad period (Herrman, 2008: 3). I denna studie har jag prioriterat den personal som arbetar bakom kameran som t.ex. produktionskoordinator, statistansvarig, ljudtekniker och passare. Jag har valt att prioritera dessa yrkesgrupper som har liknande arbetsförhållanden. Och som avsticker från skådespelare (som är framför kameran) och som regissörer (som har makt över helheten).

Jag kommer att återkomma till produktionsprocessen senare i detta kapitel, samt över hur filmarbetarnas förutsättningar ser ut.

Filminspelning: är perioden då filmen spelas in. Inspelningen kan ske i studio eller på olika "inspelningsplatser". Ett filmteam (som består av filmarbetare och skådespelare) är en grupp på ca 40 till 50 personer (Klerby & Näslund, 2010). Beroende på produktion och på vilka scener man spelar in kan dessa siffror höjas eller sänkas. Den som har ansvar för arbetsmiljön under en filminspelning är arbetsgivaren, dvs. produktionsbolaget (Teaterförbundet, 2013).

Arbetsmiljö: är den sammanfattande benämningen på biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska, sociala och tekniska faktorer som i arbetssituationen eller i arbetsplatsens omgivning påverkar individen (World Health Organisation (WHO), 1998).

Denna studie kommer att fokusera framför allt på tre teman som är viktiga för att förstå den arbetsmiljön i en filmproduktion: arbetstiderna (t.ex. om det förekommer ofta övertid eller inte), arbetsplatsen (t.ex. hur den inspelningsplatsen eller studio man jobbar på ser ut och om det finns olycksrisk) samt arbetskollagorna (t.ex. om stämningen och relationerna i teamet är bra). Dessa faktorer är speciellt känsliga då de är viktiga ur ett produktionsperspektiv

² Dessa jämförelser kräver försiktighet: dels är branschen olika organiserade, dels kan det finnas översättningsproblem mellan länderna.

(filmen kräver vissa speciella förutsättningar som t.ex. natt- och utomhusinspelning) och kan tänkas påverka hälsan.

Hälsa: är ett tillstånd av fysiskt, socialt och psykiskt välbefinnande och inte bara avsaknaden av sjukdom. Hälsa är en resurs i vardagen och inte livets mål. Begreppet har en positiv innebörd vilket innefattar både sociala och personliga resurser samt fysisk kapacitet (World Health Organisation (WHO), 1998). I undersökningen försöker jag att fånga upp tre olika aspekter av begreppet hälsa. Den första är "fysisk hälsa/ohälsa" och handlar om skador, värk eller smärtor som kan förekomma och kännas i kroppen. Den andra kallar jag för "psykisk hälsa/ohälsa" och handlar om det mentala tillståndet och huruvida filmarbetarna upplever framförallt stress. Den sista aspekten relaterar till vad som kallas för psykosocial hälsa (som fokuserar på mental och sociala häls), och i denna studie tänker jag fokusera på filmarbetarnas välbefinnande med deras omgivning och framför allt hur det sociala livet och familjelivet upplevs.

Vad gäller stress, definierar Socialstyrelsen (2009) begreppet som en obalans mellan de krav som ställs och förmågan att hantera dem. Kroppen är van vid att möta plötsliga fysiska hot, men idag utsätts man ofta för psykisk och psykosocial stress som är långvarig. Långvarig stress kan leda till försämrad prestationsförmåga, kronisk trötthet, olust, nedstämdhet, minnesstörningar, sömnproblem, domningar och diffusa muskelsmärter. Detta kan leda till allvarliga sjukdomar (hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes, depression) samt posttraumatiska stressyndrom och utmattningssyndrom (Socialstyrelsen, 2009). Filmvärlden tycks vara en miljö som orsakar hög stress, eftersom det ofta är ont om tid och saker och ting ska göras snabbt och i högt tempo (Hvenegaards & Mathiesen, 2005). Därför är denna punkt med som en viktig del i min studie.

3.2 Produktionsprocessen

När man ser en film på bioduken anar man ofta inte hur länge filmens skapare har arbetat med projektet. En långfilm är ett arbete som ofta tar flera år att färdigställa. Det handlar om att planera, genomföra och distribuera en film. Den långa vägen från idén till biovisningarna kallas för produktionsprocessen (se Herrman, 2008). Processen börjar med en idé som blir mer och mer precis via manusskrivandet. Producent, regissör och manusförfattare är ofta kärnan i den här processen och börjar sitt samarbete redan i den första fasen. Nästa fas handlar om finansiering och planering, och när produktionsbesluten har tagits är det dags att komma igång med inspelningen. Det är under inspelningen som teamet är som störst: personal behövs vid produktionskontoret för att samordna all logistik kring inspelningen; personal behövs på plats för att filma, ljussätta, scenografera, regissera m.m.; och personal kring ekonomi, juridik och marknadsföring arbetar också från olika håll och bidrar till produktionen. När filmen är färdiginspelad börjar efterbearbetningsfasen som framför allt handlar

om redigering, ljudläggning, färgkorrigering och liknande aktiviteter. Produktionsprocessen avslutas med marknadsföringen och distributionen av filmen. Målet är att filmen ska vara tillgänglig för en stor publik och att så många som möjligt ser den. Denna process är väldigt komplex och utmärks, enligt Herrman (2008), av krav på ekonomiska, juridiska, logistiska, arbetsorganisatoriska, tekniska och konstnärliga kompetenser. Att få alla dessa att samverka, och att få de olika filmarbetarna att samarbeta, trots deras varierande uppgifter och bakgrund, är svårt och sällan problemfritt.

3.3 Filmarbetarnas förutsättningar och arbetsförhållanden

Herrman (2011), som har intervjuat ett flertal filmarbetare i boken *Att göras till filmarbetare* skriver att en filmproduktion ofta inte betecknas som en "normal arbetsplats" av dem hon intervjuat (Herrman, 2011:84). Orsaken förklaras som att filmproduktioner, till skillnad från andra arbetsplatser, kännetecknas av oregelbundna arbetstider med långa inspelningsspass och som kräver flexibla och anpassningsbara arbetare som ska kunna variera sitt arbete efter de "olika arbetsgivarnas krav" och de "förutsättningar som gäller för den specifika inspelningen" (Herrman, 2011:80). Filmarbetare lever också under en stark konkurrens. De är mestadels projektanställda och har tidsbegränsade jobb. De är beroende av sitt kontaktnät och får ofta reda på när nästa produktion ska starta med kort varsel. Dessa förutsättningar, menar Herrman är karakteristiska för filmarbetare och leder till att normala anställnings- och arbetsvillkor inte alltid följs. Osäkerheten när det gäller möjliga arbetstillfällen bidrar till att filmarbetare accepterar arbetsvillkoren. Dessa problem finns inte bara i Sverige. Caldwell (2008), som har skrivit om filmindustrin i Los Angeles, berättar om "hostile conditions that workers face across the industry" och om "abusive work schedules in production" (Caldwell, 2008:44). En kampanj för att motverka detta "12 On / 12 Off"³ startades av amerikanska filmarbetare 2004. Målet med kampanjen var att minska de risker på arbetsplatsen som beror på orealistiska lednings- och schemalägningskrav, krav som är avsedda som "produktionsgenvägar" för att spara tid och pengar. Men det är också viktigt att understryka, även om Caldwell inte nämner något om det, att det inte endast är filmarbetarna som arbetar "på golvet" som får fysiska och psykiska besvär. "Det är ju lätt att det blir lite tufft för oss i ledningsfunktioner... det blir mycket gnäll och missnöjdsamhet, de blir utmattade liksom och det är en avvägning hur mycket man ska pusha..." (Herrman, 2011:90), säger en linjeproducent som Herrman har intervjuat. Man förstår att även den funktionen kan vara utsatt för pressade arbetsvillkor eftersom de ska ställa krav och driva arbetarna – och samtidigt stötta dem.

³ #1 No more than 12 hours of Work

#2 No less than 12 hours of Turnaround

#3 No more than 6 hours between Meals

Innan jag går vidare med att lyfta fram de hälsoproblem arbetet kan skapa, tänker jag gå igenom vilka riktlinjer som ändå sätts för att förebygga risker och ohälsa.

Den amerikanska kampanjen, som Caldwell (2008) nämner, har som fokus att arbetspassen inte ska vara längre än 12 timmar, att det ska vara minst 12 timmars vila mellan två pass och inte mer än sex timmar mellan två raster/måltider. Generellt ligger detta ganska nära de krav som ställs av Teaterförbundet i Sverige, dvs. det fackliga förbund som organiserar de flesta filmarbetare.

Teaterförbundet är en facklig organisation som organiserar yrkena inom scen- och filmbranschen. Deras uppgift är att *"försäkra medlemmarna så bra löner och anställningsvillkor som möjligt"* (Teaterförbundet, 2013:1). På Filmavdelningens sida kan man hitta det kollektivavtal som tecknats mellan filmarbetare och arbetsgivare. Vad gäller arbetstid ser man att en svensk arbetsdag inte får överstiga 10 timmar/dag eller 40 timmar/vecka (i genomsnitt under hela anställningsperioden). Filmarbetarna har även rätt till rast/måltid efter 5 timmars arbete. Vad gäller vila mellan två arbetspass krävs minst 11 timmars ledighet (Teaterförbundet, 2013)

3.4 Hälsa och arbetsmiljö: Krav/kontroll modellen

Arbetsmiljöverket är en myndighet som följer regeringens och riksdagens uppdrag. Dess uppgift var från början att förhindra dödsolyckor på arbetsplatsen, men fokus har sedan flyttat mot att förebygga fysisk, mental och kemisk ohälsa. De senaste 10 åren har dessutom fokus riktats mot hälsofrämjande friskfaktorer (Wallin, 2012).

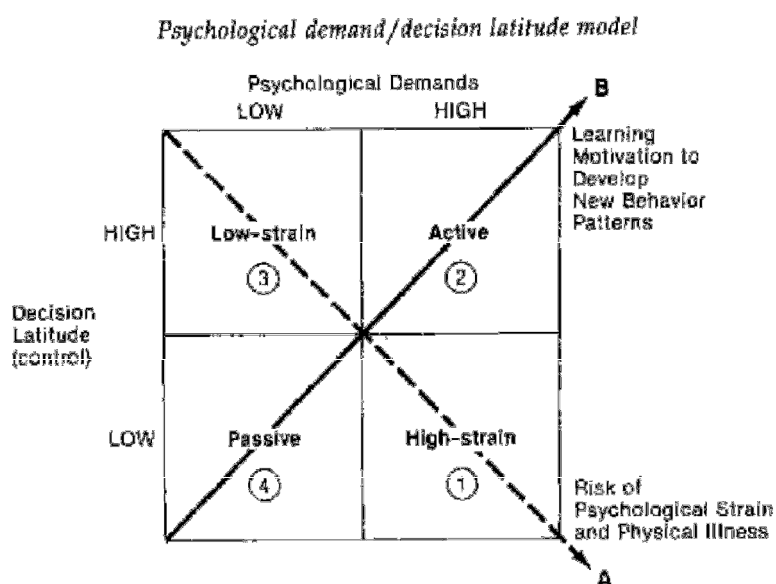
Arbetsmiljölagen har som ändamål *"att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv, det vill säga både när det gäller fysisk, psykisk som social och arbetsorganisatorisk synpunkt"* (Arbetsmiljöverket, 2012). Det är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön på en arbetsplats. Alla arbetsgivare måste följa arbetsmiljölagen. Det gäller både fysiska-, sociala-, arbetsorganisatoriska och tekniska förhållanden samt arbetets innehåll (Wallin, 2012). Arbetsmiljöverket strävar även efter att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för en god arbetsmiljö.

Wallin (2012) har skrivit sin magisteruppsats om hälsa och psykosocial arbetsmiljö. Han skriver bl.a. om att dålig psykosocial arbetsmiljö kan leda till både medicinsk och självs kattad ohälsa. De spända arbetsförhållandena i form av höga krav, bristande kontroll och delaktighet samt dåligt socialt stöd kan leda till hjärt-kärlsjukdomar och sämre självs kattad hälsa.

För att mäta den psykosociala arbetsmiljön och dess påverkan på hälsan använder Wallin sig av Krav/kontroll-modellen (som är utvecklad av Karasek

och Theorell). Den förklarar samband mellan hälsa, stress och psykosocial arbetsmiljö. Modellen utvecklades år 1979 och innefattade då två dimensioner: krav och kontroll. I modellen finns fyra möjligheter (se figur 1.):

1. *Spänd*: Höga krav och låg kontroll (störst risk för psykologisk ansträngning och fysisk ohälsa).
2. *Aktiv*: Höga krav och hög kontroll (positiva psykologiska effekter i form av bättre inlärningsförmåga och produktivitet).
3. *Avspänd*: Låga krav och hög kontroll
4. *Passiv*: Låga krav och låg kontroll



Figur 1. Krav/kontroll modellen (Wallin, 2012 efter Karasek & Theorell)

Enligt Wallin (2012) har modellen sedan utvecklats och en tredje dimension har lagts till utöver krav och kontroll: socialt stöd. Det sämsta tänkbara hälsoläget är då om en individ upplever höga krav och har både låg kontroll och bristfälligt socialt stöd. Det bästa tänkbara alternativet är om individen upplever rimliga krav, hög kontroll och starkt socialt stöd. Wallin tillägger att *"även fast krav och kontroll upplevs bristfälligt kan ett starkt socialt stöd främja den psykosociala hälsan"* (Wallin, 2012: 16).

3.5 Arbetsmiljö och säkerhet på filminspelning

Under Göteborgs International Film Festival 2013, höll Teaterförbundet ett seminarium om arbetsmiljö och säkerhet på filminspelningar. Deltagarna i diskussionen var China Åhlander, producent för långfilmen "Äta, sova, dö", Kalle Persson, säkerhetskoordinator på Oceanfilm, Jessica Zandén, skådespelare, Maria Lindgren, inspektör på Arbetsmiljöverket och Erik Grahn, jurist från Teaterförbundet. Det var många filmarbetare närvarande under seminariet, och flertal kommenterade och deltog i debatten.

Seminariet gick ut på att diskutera olika exempel på produktioner som har gått bra och mindre bra för att försöka förstå vilka förutsättningarna som kan gälla för att uppnå en god arbetsmiljö.

Det visade sig att många arbetsgivare inte verkar veta exakt vad som gäller enligt arbetsmiljölagen och i kollektivavtalet. Ett förslag är att arbetsgivarna måste göra ett systematiskt arbetsmiljöarbete inför varje produktion. Det innebär bl.a. att undersöka förutsättningarna för produktionen och redigera en likabehandlingsplan, en krisplan och göra en riskbedömning. Den sistnämnda är det lag på att den ska vara dokumenterad. En riskbedömning innehåller information om risker och olyckor som kan hända under produktionen. Man ska t.ex. undersöka vad som är det värsta som kan hända och kartlägga vad som ska förebyggas. Arbetsmiljöverkets förklarar att i samband med riskbedömningen görs en prioritering av vilka risker som är viktigast att åtgärda, och därefter föreslås åtgärder för att hantera risken. Riskbedömningar ska göras på alla arbetsplatser och hela tiden hållas uppdaterade. Specifikt för filminspelning är t.ex. att man är många personer på en och samma plats, man bygger ständigt upp nya scenerier (vilket innebär brandrisk, rasrisk etc.).

En annan reflektion som kom fram under seminariet är att säkerheten är stor och fungerar bra när det gäller stunts och specialeffekter som t.ex. bränder, farliga hopp osv. Det stora problemet är att hälsoriskerna i övrigt inte bevakas lika mycket och de är minst lika viktiga.

Seminariet avslutades med moderatorns slutsats att det gynnar alla att följa arbetsmiljölagen och kollektivavtalet, både vad gäller ekonomi och planering.

3.6 Rapporter om filmarbetares hälsa: erfarenheter från Kanada, Danmark och Sverige

Det har i flera länder forskats och skrivits om filmarbetarnas hälsa och arbetsförhållanden. Jag har tagit del av tre rapporter som tar upp olika delar av filmarbetarnas hälsa och de problemen som kan uppstå under och mellan filminspelningar. Den första rapporten är gjord i Kanada och fokuserar framför allt på fysiska skador och värk. Nästa rapport är från Danmark och mycket bred, den handlar om arbetare inom film- och tv-branschen dvs. framför allt frilansare. Jag har valt att här framför allt presentera den del av dess material som berör psykisk hälsa. Den sista rapporten är svensk och går igenom, väldigt övergripande, hur hela branschen ser ut.

Bourdouxhe & Toulouse (2001) har skrivit en rapport om hälsa och säkerhet inom filmindustrin i Kanada. Genom 650 filmarbetares svar i en enkätundersökning (av de 2 200 som arbetar inom film i Kanada) har de kommit fram till följande resultat:

Precis som i Sverige följer de flesta filmarbetare och arbetsgivare kollektivavtalet (som mycket liknar det svenska avtalet). Men trots detta arbetar 81 % av filmarbetarna 12 timmar per dag eller mer. Bourdouxhe & Toulouse tillägger att *"only 3 % of the technicians worked the traditional 8-hour schedules or less"* (Bourdouxhe & Toulouse, 2001: 114). Dessa långa arbetspass orsakar trötthet, utmattning och sömnbrist; vilka anses vara huvudorsakerna till olyckor på arbetsplatsen. Studien visar också ett samband mellan långa arbetsdagar och problem i rörelseapparaten. De problemen, relaterat till musklerna och skelettet, som framför allt förekommer, kan lokaliseras i ryggen, nacken, knäna, händerna och handledarna samt fötterna och fotlederna. Orsakerna till problem i rörelseapparaten är:

- tunga lyft och att bära tungt
- obekväma kroppsställningar
- stress och ansvar
- att tvingas stå still och inte kunna röra på sig under flera timmar
- hårt arbete utan uppvärmning
- repetitiva eller plötsliga rörelser

Av de filmarbetare Bourdouxhe & Toulouse fick svar från har endast 11 % redovisat att de ej har problem i rörelseapparaten eller att olyckor hade drabbat dem under yrkesutövningen.

Bourdouxhe & Toulouse studie, som framför allt tar upp problem i rörelseapparaten, går inte så djupt in på den psykiska ohälsa som filmarbetare kan drabbas av. I Hvenegaards & Mathiesen (2005) rapport om film- och tv-arbetarna i Danmark får vi däremot ta del av både psykosociala problem och fysiska problem. Efter att ha kartlagt vad som kännetecknar film- och tv-arbetarna, deras anställningsformer, arbetskrav, levnadsvillkor osv. går studien in på film- och tv-arbetares livsförhållanden som har med familj och fritid att göra. Rapporten kommer fram till följande slutsatser: Att ha oregelbundna arbetstider, där oövernad övertid ofta förekommer, leder till att film- och tv-arbetarna *"undviker att göra konkreta åtaganden till familj och vänner när de har jobb"* (anm. egen översättning.) (Hvenegaards & Mathiesen, 2005:10). Sju av tio erkänner också att de inte har tillräckligt med tid för egen fritid och sitt privatliv. De film- och tv-arbetare som har sambo och barn blir ofta beroende av sina partners. De tvingar sina partners att kompensera för deras frånvaro och ställa upp för dem genom att själva köra/hämta barnen, laga maten i vardagen osv. (Hvenegaards & Mathiesen, 2005: 113). Utöver detta, känner många att det är svårt att hantera gränsen mellan arbete och fritid, framför allt i perioden mellan

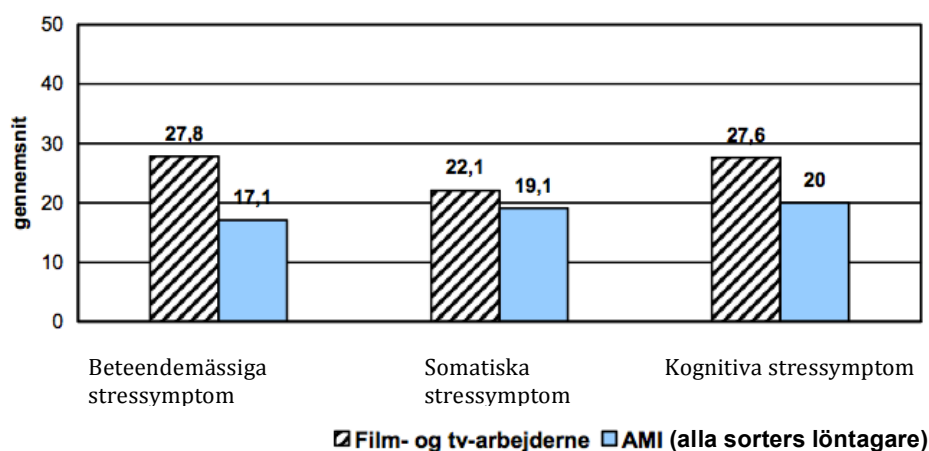
två produktioner. Det bli svårt att njuta av friperioden som en ledighet, eftersom denna period snabbt kan kännas som arbetslöshet.

Film- och tv-arbetarna mår generellt sämre än andra grupper i Danmark. Hvenegaards & Mathiesen skriver att "på en skala från 0-100, som mäter det generella hälsotillståndet, befinner sig den genomsnittlige filmarbetaren på 72,2. Genomsnittet för en dansk löntagare ligger samtidigt på 80,9." (anm. egen översättning.) (s.130). Undersökningen gör ingen skillnad beroende på vilka filmarbetare de studerat, författarna antyder att det är arbetsförhållandena generellt som orsakar ohälsa.

Vad gäller stress, kan man också se en skillnad mellan film- och tv-arbetare och vanliga danska löntagare (den senaste informationen kommer från Arbetsmiljöinstitutet- AMI). Figuren nedan redovisar svaren från ca 470 film- och tv-arbetare jämfört med de övriga löntagare, om hur pass mycket de upplever stressymptom. Figuren visar en jämförelse mellan tre olika sorters stress:

- beteendemässiga stressymptom (att man beter sig på vissa sätt)
- somatiska stressymptom (att kroppen reagerar på vissa sätt)
- kognitiva stressymptom (att tankeprocesser påverkas)

Figur 1: Stressymptom (genomsnitt på skala 0-100) (Hvenegaards & Mathiesen, 2005:134).



Enligt film- och tv-arbetarna, är de fem mest stressframkallande faktorerna (i prioritetsordning):

- trycket från branschen: de stressade upplever i hög grad belastande villkor av att vara på arbetsmarknaden (kravet på att sälja sig själv, oro över sitt framtida yrkesliv osv.)
- det sociala klimatet på arbetsplatsen
- de motstridiga kraven och värderingarna av arbetet: att konfronteras med motstridiga påståenden eller utföra uppgifter som strider mot egna kvalitetsnormer eller värderingar.
- de kognitiva jobbkraven: att jobben kräver höga koncentrationsnivåer

- förhållanden mellan privatliv och arbetsliv: denna faktor är den där det är störst skillnad mellan stressade och icke-stressade. De stressade upplever oftare att de inte har tillräckligt med tid för hem, familj, fritidsintresse, vänner och sig själv. (Hvenegaards & Mathiesen, 2005: 141).

Slutligen undersöker författarna antalet film- och tv-arbetare som har drabbats av psykologisk eller psykosomatisk kollaps. Det visar sig att 10 % under de två senaste åren har upplevt detta, dvs. att de blivit utmattade eller utbrända och fått ett nervöst sammanbrott. Trots att denna siffra inte kan jämföras med andra undersökningar tycker författarna att det är "*många*" i antal.

Det är efter publiceringen av denna danska rapport som intresset för hur filmarbetarna egentligen mår har väckts också i Sverige. Teaterförbundet och Film & TV-Producenterna beställde därför, år 2010, en arbetsmiljöundersökning. Författarna till denna undersökning är Klerby & Näslund (2010), vilka kontaktade filmarbetarna från 13 produktioner och 694 personer svarade på deras enkät. I deras rapport kan man läsa om arbetsmiljön utifrån sex perspektiv: arbetsledning, frihet/utveckling, trivsel/mående, villkor/resurser, jämställdhet/diskriminering och ergonomi/fysisk arbetsmiljö. Jag sammanfattar här kort vilka slutsatser de har kommit fram till.

- Arbetsledning:

Den verkar fungera ganska bra. Medarbetare och arbetsledare har högt förtroende för varandra. Produktionsledningarna tycks generellt kunna lösa problem på ett bra sätt.

- Frihet/utveckling:

De olika yrkeskategorierna⁴ har här olika upplevelser av frihet vilket återspeglar "*skillnader i ställning och makt mellan grupperna*" (Klerby & Näslund, 2010: 32), dvs. att de upplevde på olika sätt hur ledningen och hierarkin var uppbyggd.

Författarna påpekar att *Produktionsgruppen* och *Skådespelarna* upplever stor frihet medan *Övriga assistenter* och den *Övriga konstnärliga personalen* känner minst frihet. Med frihet menar de den faktor som visar hur filmarbetarna upplever att de kan uttrycka sin mening i det dagliga arbetet. I undersökningen ställdes frågan om "*det var högt i tak för diskussioner under arbetet*" (s.29).

Vad gäller utveckling är inte svaren lika positiva då var tredje anger att han eller hon inte vet om de kommer vara kvar i branschen om fem år. Författarna gör antaganden att det är på grund av den tuffa arbetsmiljön och den osäkra arbetsmarknaden som respondenterna svarade som de gjorde. De tillägger att frågan är "*om arbetet är så givande att det kompenserar för ekonomisk osäkerhet och risk för arbetslöshet som avgör om man stannar i branschen eller byter*

⁴ De sju yrkesgrupper som har intervjuats är: A-funktioner (personal med ansvar över sin yrkesgrupp), skådespelare, övrig konstnärlig personal, regibehjälplig assistans, tekniker, produktion, övriga assistenter.

bransch" (Klerby & Näslund, 2010: 30).

- Trivsel/mående:

Vad gäller trivsel och mående befinner sig filmarbetarna enligt Klerby & Näslund (2010) i en sorts paradox: trivseln är hög och filmarbetarna känner sig meningsfulla, dock är måendet lågt. Med begreppet "mående" menar författarna den psykiska och fysiska hälsan. Författarna sammanfattar att "*även om man trivs med sitt yrke [...] så kan arbetet ändå vara slitsamt och ge negativa effekter på hälsan*" (s.33). De menar att bieffekter som sömn- och smärtproblem samt missbruk kan förekomma. Dock verkar missbruk inte vara mer utbrett i filmbranschen än i andra branscher, enligt författarna.

- Villkor/resurser:

Liksom i frihet/utvecklingsdelen kan man också här se en skillnad när det gäller villkor och resurser mellan yrkeskategorier. Återigen är det *Produktionsgruppen* och *Skådespelarna* som anser sig ha bättre villkor och större tillgång till resurser. Klerby & Näslund menar här alla typer av resurser, såväl ekonomiska som tidsmässiga resurser, resurser som påverkar allt ifrån lönen till antalet kollegor eller utrustningen som används. Författarna menar även att mindre bra villkor och/eller resurser är de områden som orsakar störst arbetsmiljöproblem, detta på grund av de kan ge följd effekter på andra områden, som t.ex. att brist på pengar kan skapa ökad press på en avdelning att de ska hitta så kostnadseffektiva lösningar som möjligt, och på det sättet ökar stressen och påverkar filmarbetarens mående.

- Jämställdhet/diskriminering:

Undersökningen visar att filmbranschen har en något högre andel medarbetare som utsatts för sexuella trakasserier än andra branscher, men att det fortfarande är ovanligt att sådant inträffar. Det verkar också vara lika många män som kvinnor som utsatts för detta.

Ekot (nyhetsprogrammet) uppmärksammade år 2010 att många trakasserades på jobbet. Men Klerby & Näslund understryker att jämfört med Ekot har de undersökt enbart filmarbetare och inte både teater- och filmarbetare som var medlemmar i Teaterförbundet. Detta kan vara en förklaring till kontradiktionen av rapportens slutsatser och den uppmärksamhet frågan har fått i massmedia. En annan tänkbar förklaring till skillnaden mellan Ekot och rapportens resultat är att de kanske inte har ställt likadana frågor vilket kan "mörka" svaren.

- Ergonomi/fysisk arbetsmiljö:

Yrkesgrupperna *Tekniker* och *Övrig konstnärlig personal* är de mest utsatta positionerna vad gäller mindre bra fysisk arbetsmiljö. Man kan också notera att det finns ett samband mellan den fysiska arbetsmiljön och värdena i de två tidigare punkterna villkor/resurser och mående. Vid låga värden (då villkoren är

dåliga med små resurser etc.) ökar olycksrisken och vid höga värden minskar den. Undersökningen pekar även på att huvudorsaken till olyckor är stress.

Klerby & Näslund (2010) kommer fram till ett par slutsatser. Den första är att arbetsmiljön skiljer sig beroende på hur den enskilda produktionen ser ut och vilken yrkesgrupp man tillhör. Det är markant att *A-funktioner* och *Övrig konstnärlig personal* framstår som särskilt utsatta trots att de har mer makt. De har en sämre arbetsmiljö än de andra grupperna, vilket också resulterar i större besvär vad gäller problem med stressrelaterade åkommor osv. Den andra mest betydelsefulla slutsatsen är att det finns ett samband mellan den generella arbetsmiljön (planering, villkor, resurser, stress osv.) och risken för arbetsrelaterade olyckor samt ohälsa bland filmarbetarna.

Sammanfattningsvis, kan man säga att de rapporter jag lyft fram visar påverkan av filminspelning på filmarbetarna på flera olika nivåer. För det första, har vi den fysiska påverkan som berör själva kroppen: allt ifrån skador till utslitna muskler eller olyckor som kan inträffa på arbetsplatsen. För det andra finns, enligt danska AMI, en mer betydande stressfaktor på filmproduktioner än på andra arbetsplatser, vilket också påverkar hälsan. Slutligen kan man också se att filmarbete ofta har ett inflytande på privatlivet: det sociala livet och familjelivet anpassas efter filmproduktionerna dvs. efter arbetsförhållanden. Men det är också viktigt att inte glömma bort de positiva faktorerna som belyses i den svenska rapporten: även om måendet är ganska lågt så är trivseln på jobbet väldigt högt.

Den punkt jag tycker är mycket intressant är att filmarbetarnas intresse och passion för att arbeta med film väger tyngre än det faktum att de inte mår särskilt bra av sitt yrke. Det innebär antagligen en mycket speciell balans mellan krav- och kontrollfaktorer. Människor mår sämre när de inte har kontroll över sina arbetsuppgifter och sitt liv i allmänhet. Filmarbetare lever i en kontext som, även om den är väldigt stimulerande, kan vara svår att hantera: det handlar t.ex. om att kunna kombinera sitt arbetsliv tillsammans med familjeliv. Något som också är specifikt för yrket är att man ofta är bortrest som filmarbetare, och får ett geografiskt avstånd från familj och vänner på hemorten (Dahlström, Hermelin & Östberg, 2007). Jag tycker därför det kan vara intressant att jämföra de situationerna när inspelningen är på hemmaplan eller när den sker på annan plats än hemorten.

Jag går nu vidare med min studie och undersöker i nästa kapitel med hjälp av intervjuer hur ett antal olika filmarbetare mår.

4. Empiri & Analys

I detta kapitel presenteras undersökningens empiri och analys. Jag har valt att redovisa mitt material och analysera det parallellt då sambandet mellan det underlaget jag har fått fram och de slutsatser jag drar från dem blir tydligare.

Jag kommer här fördjupa mig bit för bit i mitt material som beskriver filmarbetarnas arbetsmiljö och mående. Jag börjar med att gå igenom hur deras arbetstider ser ut och hur filmarbetarna upplever att dessa påverkar deras hälsa. Sedan fortsätter jag med den specifika fysiska ohälsan som kan förekomma samt vilka olycksrisker som finns på filminspelningar. Vidare redogör jag hur stress och dess effekter upplevs av respondenterna.

Därefter undersöker jag om respondenterna upplever skillnader i sitt mående och trivsel beroende på om de arbetar hemma eller ligger ute på inspelning, och jag avslutar med deras tankar kring hur arbetsmiljön kan förbättras.

4.1 Arbetsdagar, övertid och ovanliga arbetstider: säga ifrån eller inte?

I de följande avsnitten diskuteras filmarbetarnas arbetsförhållanden och framförallt arbetstider. De nio respondenterna beskriver hur långa dagar de arbetar på olika filminspelningar och de varierande omständigheter och förhållanden som de har mött. De kopplar även dessa förutsättningar till sitt mående och visar vilka effekter exempelvis arbetstiderna genererar.

Arbetstider

Det finns en tydlig skillnad på längden av arbetsdagarna mellan de olika yrkesrollerna. Av vissa krävs ett stort för- och efterarbete antingen på plats eller på kontoret innan och efter inspelningsdagen, andra har endast packning och avlastning som för- och efterarbete.

De som verkar ha längst arbetsdagar är platschefen och de som arbetar på scenografiavdelningen. Scenografen som jag har intervjuat berättar att hen aldrig kommer under 60 timmar/vecka, dvs. att hen har minst 20 timmars övertid per vecka, oftast mer. Skälet till detta är att på vissa inspelningsplatser (utanför studion) har man bara tillträde till några timmar innan inspelningen ska börja. Det har hänt att hen börjat klockan fyra på morgonen för att förbereda scenografin på en inspelningsplats och sent samma dag har scenografin monterats ned för att man ska kunna lämna lokalen som den var och under utsatt tid. Utöver det arbetet som utförs på plats, framförallt ”dressa upp”⁵ eller ”rigga ner” en inspelningsplats, finns det researcharbete och administrativa uppgifter att ta itu med. Ungefär detsamma gäller för platschefen som menar att det är en del av jobbet, *”platschefsyrket är så av natur, man ska vara först och sist på plats”*. Hens arbetsvecka kan variera mellan 50 timmar/vecka på *”bra*

⁵ ”Dressa upp” och ”rigga ner” är begrepp från det talspråket filmarbetarna använder. Betyder att förbereda/göra i ordning en plats och att montera ner/städa den.

produktioner”, men hen påpekar att *”det tillhör inte till det vanliga”*. Denne menar att arbetstiden på en mindre väl fungerande produktion kan vara upp till 90 timmar/vecka.

När jag frågar om det går att följa 11-timmarsregeln som kollektivavtalet förespråkar är svaren mycket blandade. *”För det mesta lyckas man med det”* säger passaren, som också förklarar att hen lärt sig *”att säga ifrån”*. En annan av de intervjuade menar att hen börjar bli mer hård angående denna regel, även om denna regel är *”ganska svår att följa”*. Den stora orsaken till att hen avstår att bryta mot regeln är på grund av försäkringarna: *”Om det händer en olycka och försäkringsbolaget märker att man inte fått vila 11 timmar mellan sina två arbetsdagar så får man själv stå för olyckan”*. Hen förklarar också att man kan förutse några dagar i förväg när *”det börjar knipa in”* och att hen då kan be produktionsledningen ta in någon extra som kan ta över arbetet de sista timmarna. *”Det går att delegera platsarbetet och gå hem tidigare”*, säger platschefen men tillägger att det är svårare att delegera administrativt arbetet. Både passaren och platschefen kan göra sina arbetspass kortare eller åtminstone försöka säga ifrån, men scenografen säger att denne ofta tyvärr inte har något val. Hen förklarar tydligt att *”det finns inget kollektivavtal!”*. Eftersom de ofta är underbemannade på avdelningen så går det inte att följa Teaterförbundets regler.

Teaterförbundets rapport (2010) visar att filmarbetarna generellt sett har långa arbetspass. Enligt Klerby & Näslund (2010) arbetar *A-funktionspersonalen* och den *Övriga konstnärliga personalen* 10,5 timmar/dag i snitt. Mathiensens & Hvenegaards (2005) danska rapport visar att en av fyra arbetar mer än 10 timmar/dag.

De data jag får fram under intervjuerna stämmer överens med rapporterna även om man kan klart se skillnader mellan de olika avdelningarna. Bland de som arbetar kortare arbetsdagar kan man t.ex. finna ljudtekniker som inte har någon lång förberedelsetid eller måste delta i *”nedrigg”*.

Övertid

Alla filmarbetare jag intervjuade verkade acceptera övertidsarbetet, både de som får övertidsersättning och de som inte får kompensation för den extra arbetstiden, vilket man kan bli förvånad över. Orsaken till att de accepterar övertiden (även de som inte får betalt) är framförallt för att de är vana vid jobbet och vet om att filmbranschen är oförutsägbar. De är därför inställda på att det lätt kan bli övertid och förutser det i deras personliga organisation (t.ex. vem som hämtar barnen eller lagar middag). Elektrikern säger att hen vet att *”i 90 % av fallen så blir det övertid och det känns okej i de flesta fallen”*. Hen menar att hen är medveten över vad det skulle innebära om inte en scen spelas in klart när något oplanerat inträffar, hen förstår att det skulle förstöra hela inspelnings schemat och drabba alla i teamet. Produktionsledaren upplever inte

heller övertidsarbetet som *"en stor grej"*, men information är viktigt förklarar hen, *"om man förstår varför det är övertid så är det oftast lugnt, men får man inte information så blir det frustrerande"*. Produktionskoordinatören påpekar att *"handlar det om en dålig planering från början är det irriterande och provocerade, man har ingen makt för att styra det"*. Elektrikern tillägger att *"många gånger så utnyttjas det och då är det fruktansvärt vansinnigt"*. Hen menar att det ibland systematiskt förekommer övertid under en produktion och att de utnyttjar filmarbetarna som ändå *"jobbar gratis"*.

Jag intervjuade endast nio filmarbetare under denna studie men man kan tydligt se en samstämmighet vad gäller acceptansen av övertiden. Det stämmer med de intryck jag själv fått när jag deltagit på filminspelningar. Respondenterna påpekar dock att i vissa situationer är toleransen lägre. Att acceptera övertiden verkar ha ett samband med lednings- och kommunikationsfrågor: ju mindre information filmarbetare får angående övertiden desto mindre accepterar de den.

Helgarbete

Förutom de långa arbetsdagarna förekommer det också att filmarbetarna måste jobba på helger. Helgarbetet upplevs olika från person till person, antagligen beroende på var man befinner sig i sin livscykel. De filmarbetare under 30 år som jag har intervjuat menar att det inte är någon skillnad mellan att jobba under helger eller veckodagar. Deras synpunkter kan bero på att de inte har en familj som väntar på dem hemma. Den statistansvarige berättar att det förekommer ofta att hen måste jobba på helger och att hen fann det jobbigt i början av karriären eftersom hen var småbarnsförälder: *"Det kostade på familjetiden"*. Helgarbetet påverkade sambon och hela familjen. Både scenografen och rekvisitören arbetar varje helg och en av dem säger att: *"det är alltid något som måste göras"*. Eftersom dessa yrkesgrupper ofta har kontakt med privata personer för att få tag på rekvisita, möbler osv. är det ganska vanligt att scenografen eller rekvisitören träffar människor på helgerna för att låna deras material. Rekvisitören, som också har arbetat som scenograf förklarar dock att hen känner inte ledighetsbehovet lika mycket, när hen har ansvar. Därmed inte sagt att bristen på ledighet inte påverkar hens sociala liv och hens hälsa.

Nattinspelning

Man kan också se en stor skillnad på hur nattarbetet upplevs under en filminspelning. Där har det antagligen också att göra med personlighet eller familjesituation. Rekvisitören känner inte att hen blir påverkad av nattinspelning, platschefen tycker samma sak och uttrycker ingen skillnad på hur han mår vid nattinspelning jämfört med arbete dagtid. Av de övriga respondenterna säger vissa att *"det är en del av jobbet"* men de anmärker även på att man *"blir väldigt sliten av att jobba natt"*. Den statistansvarige tycker att

nattarbetet gör att *"man blir långsammare och känsligare"*, passaren förklarar att hen tappat dygnsrytmen på grund av filminspelningar. Två respondenter påpekar att de upplever det värre med förskjutna arbetsveckor⁶, när man långsamt vänder på dygnet under en hel vecka. *"Hellre med att klumpa ihop alla nattscener och köra en hel nattvecka"* säger ljudtekniker som tillägger att nattarbete är också jobbigt, men åtminstone att man då *"koncentrerar slitaget"*. Elektrikern säger att hen blir *"helt koko i skallen"* av förskjutna arbetstider under en vecka och hen föredrar en hel nattvecka *"speciellt med tanke på familjen"*. Hen menar att oregelbundenheten i sitt arbete gör familjeorganisationen svårare.

Återhämtning

Eftersom filmarbetarna verkar ha besvärliga arbetstider och långa arbetsdagar kan man undra om de hinner återhämta sig, dels mellan två arbetsdagar eller arbetsveckor och dels mellan två produktioner. Svaren på dessa frågor är blandade och kan enligt filmarbetarna själva variera *"från produktion till produktion"*.

Generellt uttryckte platschefen ett behov av att hinna återhämta sig mellan varje produktion trots att hen aldrig haft mer än en månads uppehåll mellan två filmer och ibland bara haft några dagar. Elektrikern vill inte börja på en ny produktion om hen inte får minst en månad vila, dels för att hinna återhämta sig och *"inte komma trött till en ny produktion"*, dels för att det *"inte är schysst mot mig och min familj"* (hen menar att inte få tid och energi till sig själv och familjen).

Scenografen har liknande synpunkt *"man vill inte komma supertrött och hängig på en ny produktion"*, men hen tycker ändå att det knappast finns tid at återhämta sig mellan två produktioner. Rekvisitören tillägger att *"en produktion kan ha varit väldigt jobbig och man är då kvar i stressen"*. Hen menar att det är svårt att slappna av även när man slutat jobbet.

Att hinna återhämta sig mellan två arbetsdagar eller två arbetsveckor upplevs som svårt enligt alla de tillfrågade. De flesta har arbete att utföra under kvällar och helger (planeringsarbete, telefonsamtal, kvittoredovisningar osv.).

Produktionskoordinatören berättar om den gången hen försov sig i tre timmar och missade viktiga arbetsuppgifter. Hen säger att det berodde på att hen hade *"kört på för länge"*, vilket är ett tydligt tecken på utmattning. Ljudteknikern önskar att arbetsdagarna inte innehöll mer än sex timmars med arbetsuppgifter som kräver stark koncentration för *"då har man bra fokus i öronen och huvudet"*. En saknad av återhämtning under en och samma produktion genomsyrar respondenternas svar. När det handlar om att hinna återhämta sig mellan två filmprojekt är svaren lite mer positiva och visar att vissa är väl medvetna om att de behöver ta sig tid innan de kan arbeta igen.

⁶ Elektrikern illustrerar en förskjutna arbetsvecka med detta typexempel: arbetstider måndag 21.00-06.00, tisdag 18.00-03.00, onsdag 15.00-00.00, torsdag 12.00-21.00, fredag 09.00-18.00.

Summering

Allt som har med arbetstider att göra upplevs olika från person till person och varierar beroende på produktion. Det beror inte bara på ens sätt att leva eller vilken fas i livet man befinner sig i, utan har även att göra med vilken yrkesroll det gäller, *"vilket kan kännas lite orättvist ibland"* kommenterar ljudteknikern. Filmarbetarna är alltså medvetna om de olika yrkesvillkoren inom branschen. Kontrasten är stor framförallt mellan filmarbetare som har familj och barn och sådana som inte är bundna till sitt hem på samma sätt. Även om "familjen" var det som först kom fram i respondenternas uttryck, så underströk två respondenter att de har ett fritidsintresse som prioriteras vid sidan av familj och arbete. Övertid, helg- och nattarbete påverkar såväl familjelivet som det sociala livet. Utöver detta upplever många av filmarbetarna ofta en fysisk trötthet och svårigheter att återhämta sig. Den önskade återhämtningen kan vara av både fysisk och psykisk natur: inte bara kroppen behöver vila, utan man behöver också i tankarna kunna släppa det jobb man har utfört. Humöret är också ett element som får effekter av arbetstiderna: övertiden kan bidra till *"irritation"* och *"frustration"*, nattarbetet kan få individen att fungera *"socialt sämre"*. Kapaciteten filmarbetarna har att påverka sina arbetsvillkor är mycket varierande. Flera menar att svenska filmarbetare generellt är *"väldigt lojala"*. Den statistansvarige utvecklar detta resonemang och berättar: *"de vill inte säga nej fastän de kanske skulle vilja säga nej"*. Rekvisitören tillägger att *"det är en lojalitetsgrej, man surar lite, men man ställer alltid upp"*. Några av de andra jag intervjuat säger däremot att man måste *"lära sig att säga ifrån"*.

4.2 Fysisk ohälsa: alla avdelningar drabbas

"Det tar på kroppen" säger flera av respondenterna när jag tar upp den fysiska hälsan. När man arbetar på en filminspelning får man, enligt de intervjuade, inte vara rädd att utföra alla möjliga sorters uppgifter. I många filmarbetares vardag ingår att bära och lyfta tungt, att flytta rekvisita och utrustning (man får t.ex. bära fram och tillbaka flera gånger) eller vänta och stå (som t.ex. när man spelar in på vissa platser där det inte finns någon anpassad inredning för ett filmteam). Dessutom sker allt detta ofta utomhus, och ibland i svåra villkor då det är kallt eller regnigt. Här vidare kommer exempel från respondenterna: filmarbetare från olika avdelningar upplever problem på olika sätt.

Att bära, repetera rörelser och stå

"Man åldras för varje produktion" berättar passaren som bär på tunga laster hela dagen. Hen har en problematisk armbåge som hen slitit ut samt att hen också *"pajat sin rygg totalt"*. Passaren var tvungen *"att gå till kiropraktor, massage, ta tabletter och grejer i två-tre veckor"* efter en produktion. Passar-jobbet är fysiskt tungt och går ut på att bära, lyfta och använda den tyngsta utrustningen i teamet. Passaren säger *"jag känner mig gammal men jag har inte fyllt 40"*, och menar att

det är få i branschen som når pensionsåldern, själv tänker hen kanske arbeta i fem år till, men inte längre. En gång fick hen ett anfall av epileptisk natur och låg på sjukhus medvetlös i två veckor, det var en kombination av studier och en tuff filminspelning. Det visades senare att detta anfall var en konsekvens av utmattning och hen fick diagnosen utbrändhet. Scenografen och rekvisitören, menar att de också lider av smärtor i ryggen. *"Vi är så få som jobbar med scenografi och har så mycket att bära: soffor, skåp, madrasser, in och ut, upp i lastbilen osv."* Scenografen går på kortison sedan ett år tillbaka och förklarar att *"plötsligt ville kroppen inte bära längre, armarna kunde inte lyfta [...] det var tydligt att jag gick över en gräns"*.

En annan filmarbetare som skadat sig är ljudteknikern, i det fallet var det axeln som inte fungerade som den skulle på grund av den specifika rörelsen att lyfta boomen⁷. Hen blev tvungen att opereras och gå på rehabilitering. Det tog två år innan hen kunde arbeta igen. Svårigheten med problemet var att det kändes självklart förknippat med hens yrke och hen förklarade att det var som *"ett långsamt slitage, och inte just ett produktionsbolags fel"*.

Det verkar inte enbart vara de som bär på rekvisita eller utrustning som lider av fysiska krämpor. Den statistansvarige berättar att hen också blir *"väldigt trött i ryggen och kan bli mycket spänd i benen, framför allt för att man står så mycket"*. Arbetsdagarna är långa och ibland tvingas man stå i flera timmar. Hen tillägger att statisterna också skadar sig ibland under inspelningen, men att det inte är många som tänker på dem.

Diskussion

I en undersökning från Québec, Kanada, hade 88 % av de 650 arbetarna, minst en gång under de 12 senaste månaderna, lidit av problem relaterat till musklerna eller skelettet (se Bourdouxhe, Granger & Toulouse, 2003:33). De fyra största orsakerna som författarna har kommit fram till är:

- Arbetstider, sömnbrist, trötthet
- Rush, stress, underbemanning, konkurrens, organisation
- Stillastående, obekväma ställningar, krävande och fysiskt arbete
- Att bära tunga laster

Dessa faktorer är även vad som nämnts av de filmarbetare jag intervjuat. De pekar även på att till följd av dessa faktorer så får filmarbetarna konsekvenser i form av förslitningsskador, utmattning, muskel- och rygg-värk, behov av medicinering etc.

Trots att det finns organisationer som försöker förebygga dessa problem, som t.ex. Teaterförbundet vars kollektivavtal reglerar antal jobbtimmar osv. eller arbetskyddsbestämmelser som reglerar hur mycket man får bära på en arbetsdag, förekommer det systematiskt att reglerna bryts. Konsekvenserna blir

⁷ En boom är ett slags metspö varpå man fäster en mikrofon för att ta upp ljud.

vad filmarbetarna ovan upplever: smärtor och värk i kroppen eller långsamma slitage som kräver i vissa fall en operation.

4.3 Olycksrisker: sällan i farliga lägen

Det finns en stor risk för enkla och vardagliga olyckor på inspelningsplatsen, berättar passaren, och menar då att det handlar exempelvis om att man klämmer sig eller tappar något på foten, hen säger samtidigt att det inte är värre än på en vanlig byggplats. Hen tycker att filmproduktioner ofta är väldigt duktiga på att spela in farliga scener. *"Där är risken väldigt stor men det är få olyckor"* detta på grund av att man har kompetent personal just vad gäller stuntscener och specialeffekter. Den statistansvarige håller delvis med, hen tycker att *"säkerhetsmässigt så brukar inte regler följas"* och att det kan bli väldigt farligt både för statister och personal vad gäller trafik till exempel. Hen berättar om att man gjort tagningar utomhus även om trafikljuset inte varit grönt eller att man filmat trots att trafiken inte stoppats. Den statistansvarige menar att: *"ibland är det väldigt vårdslöst med människors liv [...] det är mycket sånt som förekommer som inte är okej, för att man vill ha en bra bild och vinna tid hit och dit"*. Flera påpekar att det är trafiken och bilkörningarna som orsakar de flesta olyckorna. Scenografen berättar att man ofta *"kastar sig in i bilen, kör och pratar i telefon samtidigt för att snabbt, snabbt hinna med något"*. Hen förklarar att risken då är väldigt stor att man kör av vägen eller krockar, *"alla vi har råkat ut för det"* tillägger hen. Passaren rapporterar om en kollega som somnat vid ratten och elektrikern berättar att hen till och med hört en filmarbetare förklara för en annan ett knep för att inte somna vid ratten även om man är trött. Ljudteknikern berättar om ett annat olyckstillfälle med bilar inblandade. Hen var en gång, när det var natt och mörkt ute, väldigt nära att bli påkörd av en av teamets lastbilar då föraren plötsligt backade för att parkera.

Man kan urskilja två typer av olyckor som kan inträffa under en produktion: större, som bilolyckor eller att falla från en höjd, och mindre (vardagliga olyckor), som att skära sig eller snubbla på en elkabel när det börjar bli mörkt. Orsakerna till dessa verkar egentligen vara desamma enligt de intervjuade: sömnbrist, stressiga situationer, eller som scenografen uttrycker det: *"när man slutar tänka"*.

Men det verkar även finnas en paradox i vad dessa filmarbetare säger, många förklarar att de är duktiga på att förebygga olyckor när speciella scener spelas in, som exempelvis vid stuntscener, farliga inspelningsplatser eller specialeffektscener osv. Elektrikern påpekar att de är extra noga så fort de spelar in i ett badrum eller i en simhall. Rekvisitören delar med sig sin erfarenhet av *"svåra*

scener" och förklarar att *"det brukar vara lugnare och planerat, varje avdelning tar hand om sitt"*. Extrema situationer påkallar alltså mer uppmärksamhet än de vanliga vardagssituationerna.

Sammanfattningsvis kan man säga att olycksrisken verkar vara mindre vid de farliga tillfällena än vid de vardagliga tillfällena. Hur de intervjuade filmarbetare beskriver olycksrisker överensstämmer med de diskussioner som fördes vid seminariet om arbetsmiljö och säkerhet som jag har sammanfattat tidigare. Det förekom där också att produktionerna var bättre på att förebygga olycksrisker vid speciella scener än de alldagliga.

4.4 Stress: man mår dåligt men trivs

Olika upplevelser

"Stress är väldigt nära förknippat med jobbet" säger rekvisitören och verkar tala för de flesta filmarbetarna. Alla utom en säger sig vara påverkade av den höga stressen som genomsyrar filmproduktioner. *"Jag har en hög stress tröskel och kan kontrollera mig själv"* säger den som säger sig vara minst berörd. Det kan bero på att hen, för några år sedan, gick en utbildning i att lära sig träna upp sin stresstålighet. Men för de andra är stress en påtaglig del av jobbet och har orsakat många problem. Om jag summerar de besvär som respondenterna lyfter fram är det en som får tinnitus vid stress, en annan sömnproblem, och en tredje menar att *"stressen sätter sig i magen, det är mänskligt och man tar stryk"*. Denne filmarbetare berättar att hen kan få magsår, magkatarr, svårt att äta eller lust att kräkas vid sådana tillfällen.

En annan skillnad man kan se vad gäller stress är att vissa filmarbetare känner av både en positiv och negativ stress medan andra enbart ser stress som något negativt. Ljudteknikerns inställning är att *"stressen är inte bra för hantverket, atmosfären, det är inte bra för nånting!"*, medan produktionsledaren berättar att *"stressen är positiv när det är mycket att göra och allt funkar bra"*. Rekvisitören delar produktionsledarens uppfattning och förklarar att *"Det kan vara skönt, kreativt att vara stressad. Man går fortare, man tänker snabbare..."*. Men hen tillägger att både den positiva stressen och den negativa går hand i hand, något som kan kännas bra i ena sekunden kan förvandlas till panik i nästa och menar att *"det är ologiskt"*, *"stressen kan få en att hitta på saker som är skamliga, som utsätter sig själv och andra för fara"*. Produktionsledaren utvecklar resonemanget och förklarar att den negativa stressen skapar orosmoment och att stämningen blir sämre, *"det är inte roligt längre, man blir irriterad, det smittar av sig och folk börjar säga åt varandra"*. Hen tappar kontrollen och klarar inte av att strukturera upp sitt arbete längre. Produktionskoordinatören upplever samma sak, det blir som en *"handlingsförklamation, man kan inte bedöma vad som ska prioriteras"*. Den statistansvarige känner också av två sorters stress, men har andra benämningar. Hen berättar att hen upplever *"en sorts prestationsstress"*

som handlar om ens rädsla att inte motsvara förväntningarna. Det andra slaget av stress som hen kallar för *"på situationen"*, när oförutsedda saker händer och allt inte går som planerat, är däremot *"okej"*. *"När det väl händer grejer på plats får man lösa det på bästa sätt bara"*, det kan man tag i bättre än den långvariga stressen associerat till prestation, menar hen.

Den statistansvarige visar på ytterligare ett problem, nämligen att *"utöver stressen man upplever på produktionen känner man stress för nästa jobb"*. Hen tycker att filmarbetarna lever under en ständig stress och att de bekymrar sig tidigt över ens nästa jobb.

Att majoriteten av respondenterna upplever negativa konsekvenser av stress belyser hur central denna faktor är för hälsan.

Orsaker

Orsakerna till stress har sin upprinnelse i många olika delar av arbetet men verkar ha samma ursprung, nämligen att det är problem med pengar och planering. Rekvisitören sammanfattar det som:

"Orsakerna är framför allt att man har för lite pengar, och därför för lite tid. Man hinner inte leverera vad man förväntas. Det förekommer när man ska överträffa sig själv och tiden."

Platschefen har liknande synpunkter men formulerar det på annat sätt: *"Det finns för lite folk på plats, man gör mer än man kan"*. Scenografen uttrycker detta på följande sätt: *"Stressen kommer framförallt från oförutsedda saker, när man inte får en ordentlig planering och saker och ting ändras i sista sekunden"*.

Två av respondenterna har avvikande åsikter. Produktionskoordinatören och produktionsledaren lägger fokus på arbetsbelastningen och kraven *"uppifrån"* dvs. kraven från deras arbetsgivare. Produktionsledaren förklarar att *"det beror framför allt på arbetskrav och prestationsångest. Man vill att arbetet ska vara bra, man tillåter sig inte att misslyckas"*, hen menar att hen sätter också krav på sig själv och vill prestera så högt som möjligt. Att dessa två har en annan uppfattning kan ha att göra med att de arbetar på produktionskontoret. De är nyckelpersoner för planering och budget och kan därför kanske inte skylla stressen på just dessa faktorer.

Stresshantering

Flera filmarbetare har kommenterat att de kan *"känna igen"* stressen. Rekvisitören säger till exempel att stress *"är en bekant känsla"* som hen *"försöker hantera"*. Produktionsledaren tycker också att det är möjligt att *"öva upp stresshantering"*. Platschefen har lärt sig att hantera stressituationer när alla kollegor plötsligt börjar ringa. Hen svarar då helt enkelt inte i telefonen utan koncentrerar sig på en sak i taget, *"ofta brukar den andra filmarbetaren själv kunna lösa sitt problem"* tillägger hen.

För den statistansvarige är det möjligt att *"lasta av sig"* stressen och prata med

regissören eller produktionsledningen för att *"flagga"* problemen i förväg. Det känns mindre stressigt efter att ha pratat om det, då kan de inte komma tillbaka sedan och klaga.

Det finns alltså, enligt filmarbetarna, vissa knep som hjälper dem att hantera stressen på ett bättre sätt. Att kunna känna igen sin stress och förutse när stressiga situationer kommer uppstå är det viktigaste eftersom man då kan förbereda sig och möta stressen på ett mer positivt sätt.

Glädjen i att arbeta med film

De filmarbetare jag har intervjuat är nogna med att också understryka det positiva med arbetet. Scenografen berättar att hen älskar sitt jobb: *"Hela sammanhanget är helt fantastisk, man lär sig jätte mycket och får träffa mycket folk, man får höra massa spännande historier!"* Hen förklarar att hela denna sociala och kulturella kontext är som en *"extra krydda"* som har saknats i andra jobb hen haft. Passaren beskriver också *"en kraft som driver en"*. Hen blir så nöjd och glad efter en produktion, eftersom hen känner att hen åstadkommit något: *"Man löser problemen och ger sig inte!"*. Hen menar att hen pressar sig igenom produktionerna och att just det blir som en *"kick"*. Fast *"det är inte alltid man vill göra om det igen"* tillägger hen och hänvisar till de jobbiga problemen som ibland behövde lösas. Andra positiva effekter som filmarbetet har gett, beskrivs bl.a. med orden *"förnyelse"*, *"variation"* och *"utmaningar"*. Den statistansvarige förklarar att hen *"växer av film"* och att det är därför hen har valt att jobba med det. *"Det väger mer än att få ekonomisk trygghet eller bättre arbetsmiljö"*, säger hen. Rekvisitören tillägger att *"det fina är att alla brinner för det så mycket."* *"Återhämtning finns i och med att det är så roligt, men i och för sig inte hållbart i längden"* avslutar hen.

Filmarbetarna jag har intervjuat brinner alltså för sitt arbete. De positiva aspekterna i jobbet finner de framför allt i utmaningar och problemlösande. Dessa ger dem stor tillfredsställelse när arbetet är över. Sociala möten hör också till de mest värdefulla aspekter som filmarbetarna lyfter fram.

Arbetskollegor

Den sociala samvaron, det kollektiva arbetet och de komplementära roller filmarbetarna har, verkar vara drivkrafter som lyfter filmarbetarnas arbetsmoral. Platschefen motiverar sitt val av arbetsområde: *"den sociala delen i filmbranschen är också väldigt viktig, det finns sköna människor"*. En annan filmarbetare berättar att hen tycker att just kollegorna *"helt klart är en av de viktigaste grejerna för filmarbetarna"*. De skapar trygghet och säkerhet menar hen, *"man stöttar varandra"*. Men samtidigt som hen berättar detta så säger hen att kollegor kan vara ett problem på arbetsplatsen: *"alla tycker inte om en och är inte professionella"*. Hen berättar också att hen en gång blev mobbad av vissa kollegor på en produktion. *"Det blir mycket svårare att arbeta med någon som trycker ner en. Man tappar fokus på det man gör och man blir sämre."*

Scenografen trycker också på att *"förtroende"* är viktigt mellan filmarbetare, *"eftersom film handlar om att många människor samarbetar, det blir stressigt om man vet att vissa människor bara dissar allting och inte gör vad de ska göra"*. Hen tillägger att det blir jobbigt *"när någon inte kan ge kritik eller när andra säger saker och inte har förtroende för en"*. Ljudteknikern har varit med om en delvis liknande mobbningsituation, men hen menar att det är hela ljudteknikerfunktionen som egentligen är drabbat på grund av kunskapsbrist från de andra filmarbetare över hur deras jobb går till. Hen berättar att *"man kan bli lite avskärmad i det yrket, det finns få yrken som skojar om så mycket som ljud"*. Hen förklarar att man oftast inte ser hur mycket ljudteknikerna arbetar: *"alla andra jobbar med bilden, vi jobbar med ljudet och att inte synas eller höras"*. Ljudteknikerna är smidiga och aldrig i vägen. De har också väldigt korta riggtider, så andra kan uppleva att de *"bara hänger"*, när de egentligen lyssnar på regissören eller tittar på hur ljuset faller på set, förklarar ljudteknikern. Hen säger att hen trots detta alltid har fått respekt för sitt arbete. Produktionsledaren tycker att teamet och arbetskollegorna är en stor del av filmarbetarens arbetsmiljö. Hen menar att som filmarbetare påverkar man varandra och att stämningen varierar beroende av situationer: *"När oförutsägbara ändringar sker så blir många under större press och stress och stämningen mellan filmarbetarna blir dålig, de blir otrevliga."* Det finns på så sätt många småsaker som kan påverka humöret och stämningen på en inspelningsplats. Det är viktigt att hålla atmosfären på en hög nivå för att säkra trivseln på arbetsplatsen menar respondenterna. Ljudteknikern menar att även catering och vilken mat som serveras under inspelningen kan spela en stor roll för stämningen i teamet.

Summering

Den största delen av filmarbetarna jag har intervjuat upplever stress under arbetet. De påpekar att det finns negativa effekter på kroppen: t.ex. magsår, magkatarr, kräkningar, sömnproblem eller tinnitus. Stressen kan även påverka koncentrationsförmågan och tankesätt på ett negativt sätt genom att skapa irritation, svårigheter att strukturera eller ge handlingsförlamning. Den orsak som framför allt lyfts upp är tidspressen, att filmarbetarna inte har tillräckligt med tid på sig för att göra saker i lugn och ro. Brist på tid kan ha sin grund i att de är underbemannede. De negativa aspekterna av yrket är avhängigt ekonomin. Budgeten påverkar planeringen av inspelningen, hur mycket tid som kan läggas på varje scen, varje inspelningsplats osv. Den påverkar också hur teamet är konstruerat, hur mycket personal som kan hjälpa till i varje avdelning och hur många timmar de ska arbeta. *"Arbetskrav"* och *"prestationsångest"* är andra förekommande anledningar till stress, något som flera filmarbetare lyfter fram. Man kan i de fallen se ett samband med krav/kontroll-modellen som Karasek och Theorell har utvecklat. Modellen visar att risken för psykologisk ansträngning och fysisk ohälsa är stor,

om kraven på arbetet är höga, samtidigt som filmarbetaren känner brist på kontroll över uppgifterna. Däremot är de psykologiska effekterna positiva när kraven och den egna kontrollen ligger på samma nivå, något produktionsledaren i min intervju hade upplevt. Enligt Wallin (2012) framkallar just en balans i förhållandet mellan de två dimensioner krav och kontroll, en bättre inlärningsförmåga och produktivitet. Detta leder till de goda effekterna av stressen och deras orsaker. Rekvisitören kände en större kreativitet och effektivitet när hen var stressad på ett positivt sätt. Skälen till detta kan också återfinnas i krav/kontroll-modellen. Man ska inte heller glömma betydelsen av "socialt stöd", som är den tredje dimensionen modellen tar upp. Om kollegorna backar upp en så främjar det den psykosociala hälsan (Wallin, 2012). Scenografen uttrycker det väldigt enkelt: *"att känna entusiasm och delaktighet i sitt jobb är viktigt"*.

4.5 Att arbeta hemma eller borta: skillnader beroende av livsstil

Det förekommer ofta att filminspelningar sker på en annan ort än den där filmarbetarna bor. Avstånden kan variera: en filmarbetare som är bosatt i Göteborg kan arbeta och bo i Trollhättan (åtta mil från Göteborg) under inspelningstiden eller mycket längre bort, även i ett annat land. Att arbeta på en inspelning långt hemifrån har både för- och nackdelar för filmarbetarnas trivsel och mående och kan upplevas på olika sätt.

Fördelar

Bland dem som tycker det är en klar fördel att arbeta på annan ort är passaren och platschefen. Båda uttrycker att det är *"lättare"* och *"enklare"* att spela in om man bor på annan ort, då det enda de behöver bry sig om är jobbet. Det är då också mer *"okej med övertid"* under sådana arbetsvillkor, menar de. Elektrikern, som egentligen helst inte vill åka iväg på inspelning, säger att det är *"lättare att återhämta sig när man är bortrest"*. Passaren förklarar att en annan fördel med att arbeta på en annan ort är att när hen är hemma vill hen oftast inte *"prata om vardagliga problem"*, hen känner att hen inte hinner vara social och att *"man kanske ens inte vill vara det [...] man vill vara i fred"*. Platschefen berättar att hen tycker det *"varit skönt att åka runt och se annat. Det blir mer socialt i teamet också"*. Hen tillägger dock att hen inte har haft något förhållande hemma de gånger hen varit bortrest, något som kan påverka hens bedömning. En annan som tycker det är positivt med arbete på annan ort är den statistansvarige. Hen berättar att när hen var yngre och hade sambo och småbarn så tyckte hen att *"det var mer fördelaktigt att vara borta"*. Hen förklarar:

"Det fanns inga förväntningar på att man skulle vara hemma kl.18, inga besvikelser när man kommer hem två timmar senare än planerat. Det blir mer tydligt för familjen om man är borta [...] och jag oroade mig mindre. Min sambo

tyckte också det var skönare när jag var bortrest trots att det var tungt att vara ensamförälder hemma”.

Men den statistansvarige är numera ensamstående förälder och föredrar därför *”hemma-inspelningar”*. Hen vill helst arbeta åttatimmarsdagar från måndag till fredag, och inte tiotimmarsdagar (fyra dagar i veckan) som vissa produktioner planerar. *”Då förlorar man familjetid”* förklarar hen, *”man har konstiga arbetstider, läxläsningen blir lidande, man äter snabbmat för att man inte hinner laga eller handla”*.

Flera andra filmarbetare tycker också att det kan ställa till problem att arbeta på inspelning samtidigt som man bor hemma. Scenografen berättar:

”Hela familjelivet kan bli jobbigt, om man kommer hem efter en hård inspelningsdag och sedan ska ta hand om disk, städ och handla mat... om man är stressad och kommer hem till ett kaos blir man lätt irriterad.”

Produktionsledaren tycker att det är *”frustrerande”* att jobba i sin hemstad då det påminner hen om vad hen missar, *”Det blir svårt att koncentrera sig”* säger hen. Platschefen tillägger att *”Ens privatliv och arbetsliv blandas ihop: man får t.ex. jobbsamtal mitt under en familjemiddag”*.

Nackdelar

Två av de intervjuade, ljudteknikern och elektrikern, menar att de har försökt hålla sig borta från inspelningar långt ifrån hemmet. Båda har barn och tycker att ligga ute på jobb inte passar ihop med familjen. Elektrikern förklarar: *”att ha ansvar dagen runt som förälder är jättejobbigt. Jag skulle inte acceptera att min sambo var borta i flera veckor i rad så jag vill inte göra det själv”*. Ljudteknikern tillägger att *”det är en egen sorts stress att vara bortrest, man finns inte till för familjen, och det blir en stress som finns hela tiden när man inte är hemma”*.

Scenografen, som också har barn, tycker det blir *”väldigt tråkigt med familjelivet då man missar mycket i det dagliga livet”*. Hen menar att hen har missat många ögonblick, *”men det får man ta igen”* tillägger hen.

Förutom familjerelaterade problem finns det även andra svårigheter när man är bortrest. Rekvisitören tycker att en av nackdelarna är att *”man umgås med sin stress och teamet dygnet runt, jobbet blir allt”*. Produktionsledare tillägger att det positiva med att vara hemma är att man *”får input från andra och slipper teamet lite”*.

Summering

Att arbeta på en inspelning borta från hemmet upplevs olika av filmarbetarna. Man kan se vissa återkommande mönster på vad som är fördelarna och nackdelarna: t.ex. att man kan koncentrera sig lättare på jobbet när man är bortrest eller att det är skönt med att träffa sin familj och *”sova i sin egen säng”*

när man är hemma.

Men vissa personer kan ändå uppleva samma situation på olika sätt. Den statistansvarige och elektrikern, som har haft liknande familjeförhållanden föredrar helt olika saker. Den ene tycker att det är bättre med inspelningar borta från hemmet då hen kan koncentrera sig på en sak och lämna sambon och barnen utan jobbiga förväntningar. Den andra känner inte alls för att åka iväg på inspelning. Hen tycker inte att det är acceptabelt att låta sambon ta hand om barn och hushåll medan hen är borta. Den sortens skillnad mellan filmarbetare kan bero på personlighet, livsstil, vilken relationen man har med sin partner osv. Jag känner igen vad Hvenegaards & Mathiesen (2005) skriver i CASA-rapporten när de rapporterar att de arbetare som har sambo och barn ofta blir beroende av sina partners och tvingar dessa att kompensera för sin frånvaro. En annan illustration av detta är t.ex. att när den statistansvarige fortfarande var gift kunde hen åka iväg på inspelning, men efter skilsmässan föredrar hen klart inspelningar i sin egen stad för att kunna ta hand om sina barn. Vilket stadium man befinner sig i livet är en faktor som är avgörande i den här situationen.

4.6 Filmarbetarnas förslag på förbättringar

Även om denna studie från början inte hade för avsikt att ge lösningar på filmarbetarnas olika problem blev jag, när jag intervjuade de nio deltagarna, nyfiken på om de själva hade funderat på saken och kanske hade tänkt ut möjliga förslag på förbättringar av sin arbetsmiljö ur hälso-, trivsel- och säkerhetssynpunkt.

Planering

Bättre planering är den självklara lösningen till en god arbetsmiljö tycker scenografen. Hen förklarar att även om man *"får besked om ekonomin i sista sekund så borde det gå att planera bättre och ha större framförhållning"*. Hen tillägger att *"det blir egentligen billigare om man hinner planera i god tid"*. Elektrikern håller med om att planeringen ligger i centrum, *"ju kortare inspelningstid desto viktigare är det med planering"*. Har man kunskap om planering så hjälper det, menar hen. Hen föreslår att produktionsbolagen borde bilda arbetsgrupperna tidigare: *"de borde ta in folk tidigt så de kan tycka till planeringen"*.

Bemanning

Den statistansvarige tycker att produktionsbolagen borde anlita mer personal eller sänka arbetstempot genom att: *"gå ner i antal inspelade minuter per dag"*. Scenografen, som också anser att större bemanning är ett bra förslag, förklarar: *"är man fler så kan man dela upp sig t.ex. i två lag, det ena kör på morgonen och den andra på eftermiddagen. Man vinner av att ha mer folk från början, alla är viktiga!"*. Den statistansvarige har ett annat förslag som har med bemanning att

göra. Hen föreslår en helt ny funktion på inspelningsplats: *"en övergripande säkerhetskoordinator"*. Hen förklarar att den yrkesrollen ska övervaka allt som har med säkerhet att göra *"en som har ett sorts mandat och som säger till och har hand om saker generellt. Hen kan vara med på plats, reka, göra riskbedömningar osv."*

Rekvisitören vill gärna också lägga till en ny yrkesfunktion, denna gång inom scenografiavdelningen. Hen berättar att scenografen inte alltid är så bra på att planera och att man därför borde anlita en *"scenografikoordinator"*, någon som tar hand om att *"koordinera personal, ting, scenograf och rekvisitörer, byggen osv."*

Lön och belöning

Passaren, som är mån om att alltid få betalt för sin övertid, tycker att alla yrkesgrupper borde göra som hen: *"Man ska vara stenhård med sånt"* och inte förhandla bort sin övertidsersättning. Hen tror att produktionsbolagen skulle bli mer noggranna med planeringen om alla fick betalt för sin övertid. Då skulle inspelningsperioden kanske *"inte bli lika kaotisk som då folk arbetar gratis"*. Ljudteknikern känner att det även är viktigt som filmarbetare att bli sedd och belönad för det arbetet, och ibland det *"merarbete"*, de utför. *"Man skulle kunna bli lite mer ompysslad när man jobbar över"* föreslår hen. Det är betydelsefullt att både arbetskollegorna och produktionsledningen är lyhörda.

Summering

De tre faktorerna planering, bemanning och lön och belöning hänger egentligen ihop och påverkar varandra. Ofta beror planeringen på hur finansieringen ser ut. Finansieringsbeslut kan komma i sista sekund och därför orsaka problem, t.ex. att inspelningsplanen måste läggas om eller att antalet inspelningsdagar måste dras ner. Bemanning- och lönefrågan är också kostnadsberoende och kan därför snabbt påverkas.

5. Slutsatser

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur nio filmarbetare upplever att de mår. Jag har genom mina intervjuer och genom att analysera intervjuvaren, tagit del av en grupp filmarbetares erfarenheter och olika uppfattningar om sina arbetsvillkor. Genom att konfrontera deras upplevelser med de teorier jag har läst vill jag nu problematisera och diskutera forskningsresultat jag fått vad gäller mående, trivsel och arbetsmiljö.

Jag tycker sammanfattningsvis att de intervjuvar jag fått vittnar om stor tillfredsställelse med sitt arbete, men filmarbetarnas klagomål återspeglar samtidigt mindre bra arbetsförhållanden och en utbredd ohälsa inom branschen.

De situationer som ligger i grund till arbetsmiljöproblemen är många. Respondenterna berättar om långa arbetspass med oregelbundna arbetstider (dvs. att de inte börjar och slutar samma tid varje dag) och för att övertid förekommer ofta. De beskriver också att det finns fysiska och psykiska utmaningar: de fysiska på grund av att de bär tunga laster, gör repetitiva rörelser eller spenderar långa stunder stående. Och de psykiska på grund av tidspressen och ekonomisk press, en inspelning ska gå så fort som möjligt och ska vara så kostnadseffektiv som möjligt. Andra psykiska utmaningar går att härleda från underbemanning och höga arbetskrav. Arbetskraven kommer både från kollegor, chefer och den egna prestationspressen hos filmarbetaren själv.

Jag tolkar det som att en alltför tung arbetsmiljö får konsekvenser på tre parallella nivåer: 1. För filmarbetarna själva, 2. för filmproduktionsbolagen och 3. filmbranschen.

1. På individnivå lider många av de filmarbetare jag har intervjuat av fysiska besvär. Det handlar framför allt om skador och värk i kroppen (som t.ex. ryggen, benen, axeln eller armbågen) och besvär som orsakats av stress och som tar sig uttryck som exempelvis sömnsvårigheter, magsår, fysisk trötthet eller utmattning. Man kan på samma nivå också konstatera att respondenternas privatliv påverkas av deras yrke, eftersom familjelivet och det sociala livet ibland måste anpassas efter filmarbetarens arbetssituation. Detta är fallet t.ex. vid ovarnad övertid, nattinspelning eller då en inspelning sker på en annan ort än den där filmarbetaren bor.

2. På nästa nivå finns filmproduktionsbolagen och arbetsgivarna. Eftersom dessa kan förväntas vilja ha effektiva och friska anställda ligger det i deras intresse att kunna erbjuda så goda arbetsförhållanden som möjligt. Men arbetsgivarna bär samtidigt det ekonomiska ansvaret, vilket verkar styra hur arbetsmiljön är utformad. De tycks knappast hjälpa sig själva på lång sikt genom att skapa mindre goda arbetsförhållanden. Konsekvenserna av en bristande arbetsmiljö kan t.ex. vara att filmarbetarna inte hinner med sina arbetsuppgifter och att en film drabbas av förseningar (något som i sin tur kan medföra ekonomiska problem för de ansvariga).

3. På den sista nivån finns branschen som helhet, som får ta konsekvenserna av arbetsmiljön filmarbetarna befinner sig i. Om det finns en praxis när det gäller arbetsmiljöbrister på flera produktioner kan den komma att ses som ett "vanligt" eller " normalt " arbetssätt, därefter upprepas de mindre bra metoderna på andra produktioner och drabbar ännu fler filmarbetare. En illustration av brister i arbetsförhållanden är att vissa av filmarbetare inom särskilda yrken inte får systematisk övertid betald, som t.ex. filmarbetare som arbetar inom scenografiavdelningen eller platsavdelningen, dvs. alla filmarbetare behandlas inte på samma sätt eller arbetar inte under samma villkor som andra. Yrken, som t.ex. elektrikern eller passaren, får systematisk betalt för varje minut övertid medan scenografiavdelningens personal inte får. Man kan då ställa frågan varför

vissa filmarbetare stannar kvar i jobbet och accepterar obetald övertid?
Uttrycken: *"det ingår i arbetet"* eller *"det är en del av jobbet"* används ofta av respondenterna. En förklaring till dessa uttalanden kan ligga i filmbranschens historia och kultur och att det är av tradition som vissa yrkesutövare får betalt för övertiden medan andra inte får det.

En annan faktor värd att lyfta fram från respondenternas svar, är att vissa filmarbetare är mycket noga med att följa 11-timmarsregeln medan andra inte är det. Det finns flera tänkbara förklaringar till detta. Det finns dels filmarbetare som inte ens vet om att denna regel existerar (vilket var fallet med en av mina nio respondenter). En annan möjlig förklaring är att vissa filmarbetare ibland har så mycket att göra att de inte skulle hinna med sina arbetsuppgifter under tretton timmar. En tredje förklaring kan vara att det beror på filmarbetarens personlighet och hur mycket denne vågar säga ifrån när kollektivavtalet bryts. Inför en exakt likadan situation har respondenterna uttryckt sig motsägelsefullt: när inspelningen pågår till sent och filmarbetarna vet att de ska upp tidigt nästa morgon och att de kommer bryta mot kollektivavtalet om de fortsätter arbeta, säger vissa att *"man måste lära sig att säga ifrån"*, medan andra säger att *"så är det bara"*.

Tid verkar, enligt respondenterna, vara den faktor över vilken de har minst kontroll. Såväl tidsbrist som underbemanning, som skapar stress och höjer olycksrisken på arbetsplatsen, är konsekvenser av produktionsledningens budgeterings- och planeringsarbete.

Stress upplevs av filmarbetarna som både positivt och negativt. Vissa ser en gynnsam effekt i att viss stress hjälper dem att utföra sina arbetsuppgifter snabbare och mer effektivt. Men de flesta av filmarbetarna lägger framför allt tyngd på stressens negativa sida och vad den orsakar. De tre huvudsymptomen som Hvenegaards & Mathiesen (2005) tar fram stämmer väl överens med de upplevelser som de filmarbetare jag har intervjuat lyfter fram: kroppen reagerar på vissa sätt (t.ex. magsårproblem), man ändrar sitt beteende (t.ex. gentemot andra filmarbetare) och ens tankeprocesser påverkas (t.ex. prioritetsförmågan försvagas). Förutom de effekter stressen har på filmarbetarnas mående kan man undra om inte den stress som filmarbetarna upplever i förlängningen påverkar också den filmiska kvalitén? Respondenterna uttalar sig inte just precis om detta, men man kan förstå att stress i vissa fall kan gynna filmen, (det kan sätta igång tankegångar som ger nya idéer och främjar filmen) och i andra fall tvärtom (t.ex. då stressen upplevs negativt och filmarbetaren inte utför sina uppgifter som den ska).

Vad gäller olyckor, lyfter respondenterna fram att de förekommer i två sorters situationer. Olyckorna kan förekomma både inom ramen för vardagliga situationer (som t.ex. bilolyckor) och vid speciella situationer, där olycksrisken är högre (t.ex. relaterad till en stuntscen eller en lyftkran). De förstnämnda

förekommer oftare än de sistnämnda under filminspelningar. Anledningen till detta verkar vara att filmbranschen är väldigt försiktig så fort annorlunda scener ska spelas in. Vid dessa "extrema" situationer kallas kompetent personal in och inspelningen bevakas noga. Å andra sidan verkar man vara mer förbiseende med att förutse och förebygga de vardagliga olyckshändelserna. För att förbättra detta borde mer uppmärksamhet riktas mot de alldagliga situationerna och varför inte, som en av filmarbetarna föreslog, genom att man skapar en ny yrkesroll som tar hand om arbetsmiljön och säkerheten på inspelningsplatsen.

De filmarbetare jag har intervjuat säger själva att de är lojala och trogna till de produktioner de arbetar på och att det är på grund av detta som de tillåter vissa kompromisser (som t.ex. att ha oregelbundna arbetstider med långa arbetspass, att jobba övertid utan att alltid få ersättning för det etc.). Med hjälp av de nio filmarbetarnas svar kan man dock se att kompromisser sammanhänger med kontexten och med vilken yrkesroll filmarbetaren har. Anledningen till att det finns en skillnad mellan yrkesrollerna kan ligga i Karasek & Theorells krav/kontroll modell som Wallin (2012) tar upp. Bland de filmarbetare som jag har intervjuat är det de yrkesrollerna som har mest ansvar som känner sig minst påverkade av hårda arbetsförhållanden. Ansvar medför en form av makt och kontroll över situationen. Rekvisitören som även har arbetat som scenograf känner tydligt skillnaden mellan de två yrkesrollerna. I det ena fallet, som scenograf, har hen höga krav på att utföra hela jobbet på bästa sätt, men med kontroll över hela processen. I andra fallet, när hen jobbar som rekvisitör, känner hen att kraven är lika höga, men att hen har mindre kontroll över arbetsuppgifterna. Det senaste skapar en mindre trivsamt situation och därför är hen kanske mindre villig att acceptera den svåra arbetsmiljön. Den tredje dimension som Wallin tar upp i modellen handlar om socialt stöd, man kan i respondenternas svar se flera hänvisningar till denna faktor. Många av respondenterna påpekar att den sociala samvaron som förekommer under en produktion upplevs som positiv och höjer trivselt. Samtidigt berättar några enstaka att det sociala stödet också kan brista (t.ex. om stämningen är dålig eller om vissa filmarbetare inte kan jobba ihop), vilket bidrar till en försämring av arbetsmiljön.

6. Förslag på fortsatt forskning

Jag har lärt mig mycket genom den här undersökningen, inte minst att konceptualisera mönster som jag själv hade iakttagit och upplevt under de inspelningar jag deltagit i. Speciellt krav- och kontrollmodellen har hjälpt att belysa varför vissa situationer (som exempelvis obetalt övertidsarbete) upplevs som fullt acceptabelt ibland, men inte alls i andra kontexter. Jag har även fått upp ögonen på nya problem, t.ex. den komplexa relationen mellan fysisk och psykisk

ohälsa.

Mina frågor har besvarats, men de svar jag har fått leder till nya intressanta frågeställningar t.ex. vad gäller arbetsgivarna, vad de gör för att förbättra arbetsmiljön och motverka det låga måendet. Ett förslag på fortsatt forskning är att fördjupa sig i de möjliga lösningar som filmarbetarna kommer med för att förbättra deras arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Att analysera deras förslag och undersöka om de är realistiska ur en producents synvinkel vore värt att granska och kan leda till en förbättring av branschen.

En annan intressant fråga i undersökningen är filmarbetarnas stora lojalitet, vilken sträcker sig så långt att de till och med, i vissa situationer, kan tänka sig att arbeta gratis. Av de endast nio filmarbetare jag har intervjuat var det många som trots den svåra arbetsmiljön kunde tänka sig att ställa upp utan betalning. Dessutom verkar filmarbetarna trivas och vara tillfredsställda med sina jobb, samtidigt som deras hälsa påverkas negativt. Det vore intressant att fördjupa sig mer i denna paradox. Hur tänker filmarbetarna? Vilka är drivkrafterna bakom denna uppenbara kontradiktion? Filmarbetarnas passion är stark, men hur långt kan de gå? Och hur länge orkar de fortsätta?

7. Referenser

Skriftliga källor

Arbetsmiljöverket (2013) *Om oss*. Elektronisk tillgänglig [2013-03-04]
<http://www.av.se/omoss/>

Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder: Att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber.

Bourdouxhe, Madeleine; Granger Denise & Toulouse, Georges (2003). *Exploratory study of musculoskeletal problems and injuries among cinema and video technicians*. IRSST. Elektronisk tillgänglig [2013-01-25]
<http://www.irsst.qc.ca/-publication-irsst-etude-exploratoire-des-problemes-musculo-squelettiques-et-des-accidents-chez-les-techniciens-du-cinema-et-de-la-video-r-335.html>

Bourdouxhe, Madeleine & Toulouse, Georges (2001). Health and safety among film technicians working extended shifts. *Journal of Human Ergology*. Vol 30. p113-118.

Dahlström, Margareta; Hermelin, Brita & Östberg, Sara (2007). *Regionaliserad filmproduktion i ett filmarbetarperspektiv*, Stockholms universitet: Rapport kulturgeografiskt seminarium

Herrman, Margaretha (2008). *Filmarbetare – yrkesval och lärande i arbetslivet*. Trollhättan: Högskolan Väst.

Herrman, Margaretha (2011). Att skapa filmarbetare, team och organisation. I Herrman, Margaretha. (red.). *Att göras till filmarbetare*. Nora: Nya Doxa.

Holme, Idar Magne och Solvang, Bernt Krohn (1991). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Hvenegaard, Hans & Mathiesen, Karin (2005). *Film- og tv-arbejdere i rampelyset - en undersøgelse af levevilkår og psykisk arbejdsmiljø for atypisk ansatte*. CASA. Elektronisk tillgänglig [2013-01-23] <http://www.casa-analyse.dk/default.asp?Action=Details&Item=475>

Klerby, Anna & Näslund, Lovisa (2010). *Alla mår bra? Arbetsmiljöundersökning av svensk film och tv-drama 2010*. Elektronisk tillgänglig [2013-02-09] <http://www.teaterforbundet.se/web/Filmarbetare.aspx#.URYIDqWAFfg>

Socialstyrelsen (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Västerås: Edita Västra Aros. Elektronisk tillgängligt [2013-02-25] http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2009/2009-126-71/Documents/6_Psykosociala.pdf

Teaterförbundet (2013). Elektronisk tillgänglig [2013-03-04] <http://www.teaterforbundet.se>

Thurén, Torsten (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber AB.

Wallin, Joachim (2012). *Hälsa, psykosocial arbetsmiljö och övervägande att byta jobb – en tvärsnittsstudie*. Västerås: Mälardalens högskola, magisteruppsats

WHO (1998). *Health Promotion Glossary*. Genève: World Health Organizations. Elektronisk tillgängligt [2013-02-25] <http://www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf>

Muntliga källor

Hen, Elektriker, åldersgrupp: 45-55, barn och partner, erfarenhet i år: 11+

Hen, Ljudtekniker, åldersgrupp: 55+, barn och partner, erfarenhet i år: 11+

Hen, Passare, åldersgrupp: 35-45, partner, erfarenhet i år: 11+

Hen, Platschef, åldersgrupp: 25-35, erfarenhet i år: 0-5

Hen, Produktionskoordinator, åldersgrupp: 25-35, erfarenhet i år: 0-5

Hen, Produktionsledare, åldersgrupp: 25-35, erfarenhet i år: 0-5

Hen, Rekvisitör, åldersgrupp: 45-55, barn, erfarenhet i år: 5-10

Hen, Scenograf, åldersgrupp: 45-55, barn och partner, erfarenhet i år: 11+

Hen, Statistansvarig, åldersgrupp: 35-45, barn, erfarenhet i år: 5-10

8. Bilagor

Bilaga 1.

Intervjuguide:

Allmänna frågor

1. Ålder och kön
2. Gift/sambo, barn, singel?
3. Just nu arbetar eller mellan inspelningar?

Frågor som filmarbetare

4. Position/yrkesroll på inspelningsplats?
5. Hur länge har du varit med i branschen? / hur många långfilmer?
6. Hur länge brukar du vänta mellan två produktioner?
7. När unnar du dig semester?
8. Tycker du att du hinner återhämta dig – mellan två arbetsdagar, två arbetsveckor och mellan produktioner?

Frågor om arbetspassen

9. Hur många timmar/vecka brukar du jobba?
10. Händer det att behöver jobba på helgerna? Kan du välja att inte jobba på helgerna? Upplever du skillnader när du jobbar helg och inte helg?
11. Hur många övertidstimmar per vecka ungefär?
12. Hur upplever du övertidsarbetet? Vad känner du när du får reda på att det inspelningsövertid?
13. Hur brukar du känna när inspelningen kräver nattarbete?
14. Tycker du att du brukar följa Teaterförbundets regler?

Frågor om hälsan

15. Har du haft fysiska problem (ont i ryggen, skador i benen osv.)? Ge exempel från produktioner.
16. Finns det risk för olyckor på inspelning? Vilka är dessa?
17. Hur upplever du/påverkas du av stress? Vad är det som orsakar stressen enligt dig?
18. Några andra problem under produktioner? Orsak?
19. Hur går det med familjelivet och sociala livet under produktionen/inspelningen?
20. Vad är skillnaderna med att jobba på långfilm och att jobba på ett annat jobb (reklam, kortfilm eller vanligt jobb)? Mår du annorlunda? På vilket sätt?

Skillnader hemma/bortrest

21. Upplever du en stor skillnad fysisk/psykisk mellan inspelningar när du bor hemma och inspelningar när du är bortrest?
22. Vad föredrar du?
23. Vilka är fördelarna och nackdelarna med att bo hemma?
24. Vilka är fördelarna och nackdelarna med att vara bortrest?
25. Har du några konkreta förslag på hur man skulle kunna förbättra filmarbetarnas arbetsmiljö/hälsa?

Högskolan Väst
Institutionen för Ekonomi och IT
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se