

Relevans. Publikum. Berekraft.

Handlingsplan for inkludering og representativitet
i norsk film og filmkultur 2019-2023

Relevans. Publikum. Berekraft.

I kulturmeldinga «Kulturens kraft» frå hausten 2018 inngår «relevans og representativitet» som eitt av fleire mål for kulturpolitikken. Meldinga legg vekt på auka representasjon i alle ledd, ei meir mangfaldig rekruttering til kunst- og kulturellerterte yrke, å auke det kulturelle mangfaldet og nå ut til nye grupper.

Norsk filminstitutt sitt oppdrag er ytterlegare definert i filmmeldinga frå 2015, som set opp fire hovudmål for dagens filmpolitikk: Eit breitt og variert filmtilbod av høg kvalitet, god formidling og tilgjengeleggjering, solid publikumsoppslutning og ein profesjonell bransje med sunn økonomi.

NFI sitt arbeid med inkludering og representativitet blir heilt sentralt for god måloppnåing på alle desse felta og i NFIs strategiske plan for 2018-2021 er dette eit av fem prioriterte område. NFI sette derfor hausten 2018 i gang arbeidet med å lage ein handlingsplan for inkludering og representativitet, som skal gjelde i ein femårsperiode.

Kva meiner vi med inkludering og representativitet?

Norsk filmkultur må vere i stand til å omstille og fornye seg etter som samfunnet vi er ein del av endrar seg. Det betyr at vår oppfatning av kvalitet og kulturell verdi kontinuerleg må vere gjenstand for evaluering og fornying. Kjønnsbalanse og brei representasjon er overordna viktig i eit demokrati- og ytringsperspektiv. Dette gjeld heile verdikjeda, frå kven som skapar historiene, kven dei handlar om og kven som ser dei. Slik blir brei representasjon også ein avgjerande faktor for utviklinga av norsk film som næring.

NFI vil arbeide for å inkludere nye stemmer og bryte vante mønster, fordi vi meiner det vil heve kvaliteten på, auke relevansen til og styrke berekrafta i norsk film i framtida.

Norsk film bør derfor ha god diversitet med omsyn til:

- Kjønn
- Etnisitet
- Urfolk
- Nasjonale minoritetar
- Alder (barn, unge, seniorar)
- Seksuell orientering/kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk
- Geografisk tilhøyring
- Funksjonsevne

- Sosial bakgrunn

Mål

Vi har satt opp fem overordna mål i handlingsplanen:

- NFI skal vere ein open og tilgjengeleg organisasjon som heile tida, i alle ledd, arbeider for ein rettferdig og inkluderande filmpolitikk.
- NFI skal arbeide for at norske filmuttrykk avspeglar samfunnet og samtida på ein måte som lar alle lag av samfunnet oppleve relevans og representasjon.
- NFI skal arbeide for at film skal nå alle lag i samfunnet og legge til rette for ein inkluderande formidlingskultur.
- NFI skal arbeide for breiare rekruttering og eit målretta talentarbeid.
- NFI skal med dette inkludere fleire lag av samfunnet i verdikjeda, og med det styrke norsk films berekraft.

Inkludering og representativitet skal gjelde for heile verdikjeda og innanfor alle NFI sine verksemdsområde.

Tidsperspektiv og evaluering

Handlingsplanen gjeld i fem år for perioden 2019-2023.

Det utarbeidast ein eigen tidsplan for når dei ulike tiltaka skal iverksettast og realiserast. Det vil vere ein årleg gjennomgang av planen og revidering ved behov og ei midtvegs-evaluering gjennomførast i 2021.

Tiltak

I alt foreslår handlingsplanen tolv tiltak som skal gjennomførast i løpet av prosjektperioden

1 - Relevanstest

Vi innfører ein relevanstest for dei som søker om produksjons-, lanserings- og formidlingstilskot. Testen stiller krav til inkludering og representativitet i skapar-, innhalds-, og brukarleddet. Prosjekt/tiltak som søker om tilskot må bestå relevanstesten for å kvalifisere for tilskot.

Dette er eit insentiv med mål om å bevisstgjere og ansvarleggjere bransjen slik at det blir skapt prosjekt/tiltak som tar fleire stemmer i bruk og som totalt sett opplevast som relevante for alle lag av befolkninga.

Relevanstesten skal utarbeidast i dialog med bransjen. Forslag til relevanstest sendast på høyring som del av ei forskriftsendring.

Iverksetting: Forslag sendast på høyring kvartal 1-2019 og iverksettast kvartal 3-2019.

2 - Mangfald som prioriteringskriterium

Mangfald skal vere ein integrert del av tilskotsforvaltninga i NFI og vi innfører mangfald som prioriteringskriterium i alle ordningane våre. Dette tyder at det blir gjort ei vurdering av prosjektets/tiltakets relevans og korleis det speglar befolkninga – og at dette blir tillagt vekt i søknadsbehandlinga.

Unntak: automatiske ordningar som insentivordninga og etterhandstilskot.

Iverksetting: Forslag til forskriftsendring sendast på høyring kvartal 1-2019 og iverksettast kvartal 3-2019.

3 - Oppretthalde moderat kjønnskvotering

Vi opprettheld moderat kjønnskvotering i konsulentordningane, rammefinansiert utviklingstilskot og marknadsordninga, samt i manusutviklingsordninga og i utdeling av VIP-stipend. Vi opprettheld høg prioritering av kvinner i filmrekrutteringsstipend.

Mål for tiltaket:

Kjønnsfordelinga totalt i nøkkelrollene regi, manus og produsent i produksjonar med utviklings- og produksjonstilskot frå NFI er 50/50.

Kvinneandelen i manusutviklinga, VIP-stipend og filmrekrutteringsstipend er minimum 50 prosent.

Iverksetting: Tiltaket er iverksett.

4 - Utviklingsrapportering om relevans

Vi innfører obligatorisk rapportering frå produsentar som får utviklingstilskot frå NFI. Rapportering skal skje før utbetaling av siste rate utvikling.

Rapporten skal ha fokus på prosjektets relevans, publikum og berekraft. Formålet er at produsenten på eit tidleg tidspunkt i prosjektutviklinga skal kunne ta bevisste val for å ivareta perspektiv knytt til relevans, publikumsorientering og berekraft.

Mål for tiltaket:

Produsentar med prosjekt i utvikling tar bevisste val når det gjeld manus, casting, bemanning, produksjonsstad og målgrupper.

Prosjekta blir rusta til å bestå relevanstesten.

Iverksetting: I løpet av 2019

5 - Relevansverkstad

Vi innfører eigne verkstader for produsentar med prosjekt som skal søkje om tilskot til produksjon etter marknadsvurdering. Her vil ein sjå på korleis prosjekta kan gjerast meir relevante, i større grad spegle samfunnet og slik utvide publikumspotensialet.

Verkstaden er eit valfritt tilbod.

Verkstaden er for enkeltprosjekt og skjer i form av «ein-til-ein»-møter.

Mål for tiltaket:

Prosjekt som søkjer marknadsstøtte blir rusta til å bestå relevanstesten.

Filmene i marknadsordninga opplevast som relevante i fleire lag av befolkninga og når ut til eit større publikum.

Iverksetting: I løpet av 2019

6 - Utviklingsprogram for filmskaparar (UP 2.0)

Vi innfører eit utviklingsprogram for filmskaparar som tilhøyrer underrepresenterte grupper.

Utviklingsprogrammet utarbeidast etter modell frå utviklingsprogram for kvinnelege filmskaparar, UP (2018/2019), som NFI har i samarbeid med Talent Norge. Gjennom UP får tolv filmskaparar eit arbeidsstipend, faglege verkstader, prosessmøte, coaching og midlar til fagleg utvikling. UP skal evaluerast i 2019, og UP 2.0 vil vidareutviklast med utgangspunkt i denne evalueringa.

UP/UP 2.0 er ein del av NFIs målretta talentarbeid med mål om å inkludere fleire lag av samfunnet og at nye stemmer kjem til uttrykk.

Mål for tiltaket:

Filmskaparane i ordninga får tilgang på relevant fagkompetanse og oppnår fagleg utvikling.

Filmskaparane i ordninga blir bevisstgjort og kjend med premissleverandørar og potensielle samarbeidspartnarar som er viktige for dei.

Fleire nye stemmer kjem til uttrykk.

Iverksetting: I løpet av 2020

7 - Betre kunnskapsgrunnlag

For å sikre eit tilfang av relevant kunnskap, statistikk og analyser vil vi

- fortsette å utarbeide ein årleg rapport om kjønnsbalansen i norsk film.
- utarbeide ein eigen rapport om mangfald i norsk film (iverksetting: 2019)
- bidra til ei større publikumsundersøking for å undersøke om norsk film når ut til og opplevast som relevant for ulike lag av befolkninga (iverksetting: 2020)

Mål for tiltaket:

Sikre tilfang av relevant kunnskap, statistikk og analysar.

Sikre eit kunnskapsgrunnlag som gjer oss i stand til å fatte gode og riktige avgjerder og utvikle målretta strategiar og tiltak.

8 - Felles strategi for talentutvikling og rekruttering

Vi skal i samarbeid med de regionale filmverksemdene, Samisk filminstitutt og Talent Norge lage ein felles strategi for talentutvikling og rekruttering av underrepresenterte grupper.

Mål for tiltaket:

Samordne oppgåver og tiltak

Sørge for at det finnest tiltak i ulike delar av filmskaparens livsløp.

Innføre målretta tiltak

Iverksetting: Arbeidet med strategi startast opp kvartal 1-2019 og ferdigstillast kvartal 3-2019.

9 - Diversitetsstandardar

Vi innfører interne diversitetsstandardar for

- val av kurshaldarar, foredragshaldarar, innleiarar og liknande
- programmering av Cinemateket
- val av underleverandørar, konsulentar og andre tenesteleverandørar.

Diversitetsstandarane skal utformast som ei sjekklister med punkt det skal takast omsyn til.

Mål for tiltaket:

Bevisstgjere NFIs medarbeidarar.

Vi skal undersøke fleire moglegheiter og ta bevisste val

Sikre at NFI har god representativitet i sitt val av samarbeidspartnarar og i sitt programtilbod.

Iverksetting: Diversitetsstandardar utarbeidast kvartal 1-2019.

10 - Kurs og seminar

Vi skal arrangere kurs og seminar både internt for medarbeidarane i NFI og for den øvrige filmbransjen om ubevisst diskriminering og andre problemstillingar knytte til mangfald, relevans, inkludering og representativitet.

Mål for tiltaket:

Bevisstgjere medarbeidarar og bransje

Gi medarbeidarar og bransje økt kunnskap og kompetanse.

Iverksetting: løpande.

11 - Ny rekrutteringsstrategi

Vi utarbeidar ein ny rekrutteringsstrategi for utvikling av arbeidsstokken i NFI. Strategien skal formulere mål og tiltak for korleis NFI kan få ein meir mangfaldig arbeidsstokk.

NFI treng fleirkulturell kompetanse, og strategien skal finne tiltak for korleis vi kan møte dette behovet på kort og lang sikt.

Mål for tiltaket:

NFI skal utvikle ein meir mangfaldig arbeidsstokk.

NFI skal aktivt søkje etter medarbeidarar med fleirkulturell kompetanse.

NFI skal ha fleirkulturell kompetanse i leiar- og/eller nøkkelposisjonar.

Iverksetting: I løpet av 2019

12 - Rutinar for varsling og førebygging av trakassering

NFI skal sikre og ivareta eit forsvarleg arbeidsmiljø og førebygge og redusere sjukefråvær, hindre trakassering og annan utilbørleg oppførsel, i tråd med arbeidsmiljølovas krav.

NFI skal ha rutinar for intern varsling om kritikkverdige forhold, i samsvar med arbeidsmiljølova §2 A-3.

NFI skal stille tilsvarande krav til sine tilskotsmottakarar.

Iverksetting: Tiltaket er iverksett.

Bakgrunn og arbeidsmetodikk

Mandat

«Leiinga i NFI har nedsett ei prosjektgruppe som skal utarbeide forslag til handlingsplan. Prosjektgruppa representerer alle fagavdelingane i NFI, og skal vurdere korleis NFI gjennom sine ulike verksemdsområda kan arbeide for større mangfald i norsk film/filmfeltet, filmkulturen i Noreg og ved representasjon av norsk film i utlandet. Prosjektgruppa får også ansvaret for å revidere NFIs handlingsplan for betre kjønnsbalanse (2016), det vil seie både å tydeleggjere eksisterande tiltak, vurdere om nye tiltak bør inkluderast i planen samt implementere tiltak slik at planen omfattar alle verksemdsområda til NFI.

Handlingsplanen skal:

- Formulere mål for NFI og dei ulike verksemdsområda.
- Komme med forslag til tiltak.

Forslaget til handlingsplan skal vere ferdig medio desember 2018.

Handlingsplanen skal leggst fram for NFIs leiing, som vedtar planen.»

Prosjektgruppe

Prosjektleder: Live Neramoen

Prosjektdeltakarar:

Hege Jaer

Nedin Mutic

Nina Cecilie Bull

Lars Løge

Ståle Stein Berg

Framdriftsplan

1. Oppstart og planarbeid/målformuleringar (08/2018)
2. Innspel- og research-fase (september – 11/2018)
3. Vurderingsfase (november – desember 2018)
4. Forslag til handlingsplan leggst fram for NFIs leiing (12/2018)
5. Vedtakast av leiinga i NFI (12/2018)

Innhenting av informasjon og innspel

Dialogmøte

Til saman elleve dialogmøte med ulike aktørar frå bransjen og underrepresenterte grupper.

Spørjeundersøking

Spørjeundersøking sendt ut til alle mottakarar av NFIs nyheitsbrev.

Antal svar: 105

Rundebordskonferanse

Presentasjon av arbeidet og innspel frå bransjeorganisasjonane (31. oktober 2018)

Inspirasjonsseminar om mangfald i norsk film

Stories we (choose to) tell (14. november 2018)