

Når filmtalent bliver til

Talentudviklingsmiljøer på filmværkstederne

Tanggaard, Lene ; Linneberg, Josefine Dilling

Creative Commons License
Andet

Publication date:
2018

Document Version
Accepteret manuscript, peer-review version

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Tanggaard, L., & Linneberg, J. D. (2018). *Når filmtalent bliver til: Talentudviklingsmiljøer på filmværkstederne*. (1 udg.) Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

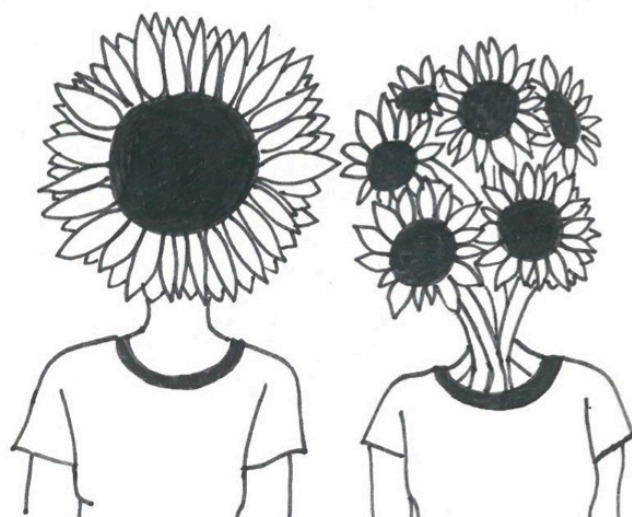
Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

NÅR FILMTALENT BLIVER TIL

TALENTUDVIKLINGSMILJØER PÅ FILMVÆRKSTEDERNE

Aalborg Universitet
Lene Tanggaard
Josefine Dilling



Aalborg Universitet og Fonden Filmtalent

Tak til alle, der har bidraget til publikationen.

Signe Lund Juhler og Fonden Filmtalent

Filmbyen 19, 2., 8000 Aarhus

Tlf.: 50 50 60 80

E-mail: signe@filmtalent.dk

Lene Tanggaard

Professor, Ph.d., Centerleder og Viceinstituteder

Institut for Kommunikation og Psykologi

Aalborg Universitet

Kroghstræde 3, 9220 Aalborg Ø

Tlf.: 40781200

E-mail: lenet@hum.aau.dk

Josefine Dilling

Cand.psych. og forskningsassistent

Institut for Kommunikation og Psykologi

Aalborg Universitet

Kroghstræde 3, 9220 Aalborg Ø

Tlf.: 22532828

E-mail: jdilling@id.aau.dk

Copyright:

Forfatterne og Fonden Filmtalent

Design, illustrationer og grafisk layout:

Emilie Schlie

emilieschlie@gmail.com

Korrekturlæsning:

Berit Jørgensen

ordforord@gmail.com

Denne rapport er udarbejdet af Aalborg Universitet for fonden Filmtalent. Opgaven har bestået i at skrive en rapport på baggrund af en empirisk undersøgelse af de daglige talentudviklingsmetoder på Viborg Open Workshop, Filmværkstedet København, Aarhus Filmværksted og Odense Filmværksted.

Rapporten er finansieret af Filmtalent med støtte fra Nordisk Film Fonden og Det Danske Filminstitut og udarbejdet af professor, cand.psych., Ph.d. Lene Tanggaard og videnskabelig assistent, cand.psych. Josefine Dilling fra Aalborg Universitet. Rapporten inddrager de væsentligste konklusioner fra et 9. semesterprojekt samt speciale på Aalborg Universitet af stud.psych. Nadia Schrøder Sørensen og stud.psych. Kamilla Kosar.



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK



**NORDISK FILM
FONDEN**
EGMONT

FORORD

Det siger måske noget om den 70'er-ånd, der skabte landets filmværksteder, at der aldrig er blevet lavet en videnskabelig undersøgelse af, hvad de egentlig gør. Det er samtidig i anerkendelse af, at værkstederne har fået en stadig vigtigere rolle, at denne rapport nu endelig foreligger.

Fortællinger i levende billeder er blevet så central en faktor for vores kultur, at en formuleret vision for udvikling af talent og kompetencer til de kreative, visuelle fag er nødvendig. I en kompliceret, konkurrencepræget global medievirkelighed er det essentielt at have et grundlag for at træffe valg. Valg af metode, valg af strategi, valg af mål.

Omvæltningerne indenfor mediebilledet og unges uddannelsesvilkår har skabt et behov for en koordineret og effektiv indsats i forhold til at udvikle talentmiljøerne på det digitale visuelle område. Med etableringen af Filmtalent i 2016 er der sat fokus på at skabe et landsdækkende talentudviklingstilbud med udgangspunkt i de fire filmværksteder i København, Aarhus, Odense og Viborg. Filmværkstederne har en mangeårig praksis og erfaring med at udvikle talenter igennem produktionsbaseret læring, hvor talenterne får mulighed for at skabe film fra ide til endeligt produkt. Dertil kommer en lang række initiativer og tiltag, der alle er rettet mod at stille talenterne stærkt og klæde dem på til en karriere i filmbranchen – og ikke mindst at fremme de kreative og kunstneriske talenter, der skal sikre et spændende og varieret udbud af fortællinger i levende billeder i fremtiden.

Målet med en forskningsbaseret undersøgelse og evaluering af værkstedernes metoder og resultater er, at Filmtalent og værkstederne i endnu højere grad kan målrette indsatserne på et fagligt underbygget og evidensbaseret grundlag.

Nærværende undersøgelse stiller derfor skarpt på filmværkstedernes metode og tilgang til talentudvikling set i lyset af relevant forskning og viden på området. Den viser styrken i værkstedernes forskellige metoder og tilgange, som skaber mulighed for vidensdeling og læring på tværs af landet, med respekt for regionale forskelle i rammer og forudsætninger. Samtidig viser undersøgelsen, at værkstederne besidder en unik styrkeposition ved at være virkelighedsnære udviklingsmiljøer, hvor fremtidens filmskabere agerer i tæt kontakt med en aktiv og professionel branche – samtidig med at de udfolder sig i en fagligt kompetent ramme, hvor der er mulighed for at fejle, lære og få målrettet sparring i trygge rammer.

Nu er den her, undersøgelsen, som kan lufte ud i 70'er-ånden, og pege på, hvad vi skal bevare, hvad vi skal udvikle, og hvordan vi kan forfine og målrette den nationale indsats for talentudviklingen til fremtidens film- og mediebranche.

God læselyst!

Signe Lund Juhler
Direktør i Fonden Filmtalent

INDHOLDSFORTEGNELSE

05 Kapitel 1

Sammenfatning 6

Forskningsbaggrund og empiriindsamling 8

Undersøgelsens primære resultater 9

Rapportens indhold og struktur 13

14 Kapitel 2

Talentforståelser gennem tiden 15

Talent og individualisering 15

Talent: medfødt eller tillært? 18

Talent er en kollektiv indsats, der udfoldes i konkrete kontekster 18

Filmværkstederne som talentudviklingsinstitution 21

22 Kapitel 3

Talentudvikling på filmværkstederne 22

Tema 1: Er talent en gave eller en opgave? 23

Tema 2: Læring som talentudviklingsfilosofi 32

Tema 3: Stilladsering, rammer og klare roller 41

Tema 4: Tid, tillid og nærvær – metoder der batter i konstruktiv talentudvikling 50

Tema 5: Håndværk – Talentudviklere er selv dygtige fagpersoner 57

Tema 6: Mesterlære og mentor-ordninger 64

Tema 7: Fællesskabsmiljøer og filmlegekammerater 68

Tema 8: Hierarkier og toptalenter 71

Tema 9: Talentudvikling i virkelighedsnære miljøer 76

Tema 10: Filmtalents Strategiplan 2017-2020

– Rekruttering 82

Tema 11: Filmtalents Strategiplan 2017-2020

– Kompetenceudvikling 86

Tema 12: Filmtalents Strategiplan 2017-2020

– Markedsintroduktion 90

92 Kapitel 4

Konklusion 94

Anbefalinger 99

101 Kapitel 5

Referenceliste 102

KAPITEL I

SAMMENFATNING OG RAPPORTENS STRUKTUR

Denne rapport omhandler talent og talentudvikling på Aarhus Filmværksted, Odense Filmværksted, Viborg Open Workshop og Filmværkstedet København. Rapporten er bestilt af paraplyorganisationen og fonden Filmtalent, som i samråd med filmværkstederne ønskede at få beskrevet de daglige metoder, der bruges til at udvikle unge filmspirer på filmværkstederne. Rapporten her er derfor produktet af en empirisk undersøgelse, hvor vi har forsøgt at besvare følgende forskningsspørgsmål:

- Hvilke talentopfattelser sættes i tale og viser sig på filmværkstederne blandt deltagerne (altså ansøgere, som har fået støtte til at lave film fra filmværkstederne), lederne, konsulenterne og medarbejderne?
- Hvilke metoder og strategier tages i brug i den daglige afvikling af filmværkstederne med særligt fokus på talentudvikling?
- Hvilke pædagogiske, didaktiske og læringsorienterede praksisser ser vi på filmværkstederne, og hvordan kan disse understøttes med relevant teori?
- Hvad tyder forskningen og litteraturen på som væsentlige aspekter, når vi taler om konstruktiv talentudvikling, og hvordan kan vi sammenholde dette med filmværkstedernes daglige praksis?

Spørgsmålene besvares gennem rapporten med baggrund i en omfattende empirisk analyse samt en løbende gennemgang og fremstilling af udvalgt og relevant forskning og litteratur på området.

FILMVÆRKSTEDERNE OG FILMTALENT

FILMVÆRKSTEDERNE

Viborg Open Workshop, Filmværkstedet København, Aarhus Filmværksted og Odense Filmværksted (i rapporten enten omtalt enkeltvis eller samlet som ”filmværkstederne”) beskæftiger sig til dagligt med talentudvikling af unge filmspirer i den digitale visuelle branche i Danmark.

Filmværkstederne støtter enkeltansøgere og filmhold med meget forskellige erfaringsniveauer, som ønsker at arbejde med diverse typer af filmprojekter mellem alt fra fx fiktion og drama til dokumentar og animation i forskellige formater. Filmværkstedernes traditionelt set vigtigste opgave er og har været at støtte filmhold med adgang til filmteknisk udstyr. Siden 1999 har støtten også omfattet kontante midler. Fx kan filmhold søge op til 20.000 kr. pr. projekt samt den ekstraordinære støtte på 100.000 kr., som gives til færdiggørelse af større filmprojekter på over 50 minutters varighed. Derudover indebærer støtten også løbende vejledning og sparring med kompetente filmfolk og konsulenter fra den professionelle branche. Størrelsen på de kontante beløb og præmisserne for støtten varierer både fra projekt til projekt og internt mellem filmværkstederne.

De forløb deltagerne indgår i på filmværkstederne er meget forskellige. Nogle opholder sig meget på filmværkstederne og gør brug af mødelokaler, klipperum og andre tilgængelige faciliteter, som kan skabe rammen om en hverdag for deltagerne, hvis de ønsker at benytte sig af det. Andre, typisk dem med mere erfaring i branchen, anvender filmværkstederne som sparrings

partnere mere sporadisk. Fælles for alle er det, at filmværkstederne indgår forpligtende aftaler med deltagerne, hvor begge parter underskriver forskellige aftaler i forhold til projektets deadline, udbetaling af kontante midler og rammer for lån af det tekniske udstyr. Det varierer, hvor lang tid deltagerne er om at færdiggøre deres projekt og samarbejde med filmværkstederne. Det er således ikke filmværkstedernes opgave at *holde* på talenter, men derimod at spotte dem i vækstlaget, rekruttere dem, udvikle deres kompetencer gennem en erfaringsbaseret faglig læring og sparring, så de står stærkt i deres videre færd ind i den professionelle digitale visuelle branche.

FILMTALENT

De fire filmværksteder adskiller sig på mange måder, som vi vil se gennem rapporten her. Men som et resultat af Filmaftalen for 2015-18, hvor Folketinget bad landets fire filmværksteder om at skabe et forpligtende samarbejde, stiftede Det Danske Filminstitut fonden Filmtalent, hvor Signe Lund Juhler i dag er direktør.

Filmtalent er en del af et alternativ til de traditionelle uddannelses tilbud, der retter sig mod den digitale visuelle branche. Filmtalent rekrutterer talent, udvikler potentiale frem til uddannelse, understøtter uafhængige uddannelser og self-learners, og introducerer talenter til markederne i den digitale visuelle branche. Filmværkstederne er derfor samlet under Filmtalents nationale målsætninger og strategier for talentudvikling, men adskiller sig fra hinanden i deres forskellige metoder og måder at løfte disse opgaver på.

FORSKNINGSBAGGRUND OG EMPIRI-INDSAMLING

EMPIRI

Med ønsket om at få beskrevet Filmværkstedernes talentudviklingsmetoder, aftalte forskningsholdet og leder af Filmtalent, Signe Lund Juhler, at indsamlingen af empirien skulle bestå af i alt ét besøg på hvert filmværksted samt deltagelse i en workshop under Odense Filmfestival, hvor vi første gang skulle møde lederne af de fire filmværksteder. Den indsamlede empiri, som indeværende rapport fremlægger og analyserer, består derfor af følgende:

- Deltagelse i en workshop, afholdt af Filmtalent, på Odense Filmfestival bestående af en række oplæg samt forskellige gruppe- og plenumdiskussioner om talentbegrebet og talentudviklingsmetoder. Udover Filmtalent, de fire filmværksteder og forskningsholdet var andre relevante repræsentanter af filmbranchen samt undervisere, talentudviklere og forskere også til stede.
- Der er gennemført i alt fire besøg med adskillige observationer af praksis og herunder diverse talentudviklingsmetoder på alle fire filmværksteder. Forskningsholdet var i gennemsnit til stede på værkstederne én gang à ca. syv timer, hvor vi fulgte daglige rutiner med møder, arrangementer og aktiviteter for at danne os et indtryk af filmværkstedernes ligheder og forskelligheder især i forhold til talentudvikling.
- Der er gennemført i alt 13 kvalitative interviews med ledere, konsulenter, medarbejdere og deltagere fra filmværkstederne.

- Der er gennem hele forskningsprocessen afholdt adskillige koordinerede møder med direktør for Filmtalent, Signe Lund Juhler.

Da flere af deltagerne i undersøgelsen har ønsket at være anonyme i deres besvarelser, bliver ingen nævnt med navn, og derfor er der heller ikke en liste over deltagere.

Alle, der har bidraget til publikationen, skal have en stor tak for deres tid og ærlighed.

FORSKNINGSTILGANGE

Nærværende rapport bygger på en omfattende screening af:

- Ca. 3.000 artikler om talent og talentudvikling på udvalgte forskningsdatabaser.
- De 135 mest relevante artikler og værker blev udvalgt og er anvendt som direkte reference i denne publikation. En samlet referenceliste kan ses bagerst i rapporten.

UNDERSØGELSENS PRIMÆRE RESULTATER

På baggrund af vores undersøgelse af filmværkstederne kan vi konstatere, at de i det daglige arbejde anvender mange metoder og strategier, som er yderst befordrende for konstruktiv talentudvikling af filmspirer i Danmark. Filmværkstederne adskiller sig indbyrdes på mange områder, og rapporten her kan ses som et udgangspunkt for videre dialog og samarbejde til at opnå de fælles målsætninger for talentudvikling, som blandt andet er formuleret af Filmtalent i *Strategiplanen for 2017-2020*.

Der findes ikke én god talentudviklingsmetode, som kan fremhæves over andre. Derimod beskriver vi i rapporten et sammensurium af forskelligartede, fleksible tilgange til talentudvikling, som filmværkstederne har forskellige grunde til og forudsætninger for at praktisere. Disse forskelle ser vi ikke som en ulempe, men derimod som en styrke, idet filmværkstederne kan bruge hinanden som sparringspartnere til at drøfte, hvordan forskellige tilgange virker på forskellige tidspunkter og dermed fortsat udvikle sig som individuelle institutioner og som fællesskab.

Ved at læse den omfattende litteratur om talent op gennem tiden kan vi konstatere et historisk skift fra at tænke talentfuldhed som en besiddelse, en medfødt gave eller et karaktertræk til at tænke det som noget, der opstår, når personer kommer i kontakt med særlige felter og opgaver, som optager dem og driver dem til at dedikere sig til en læringsproces. I den nyere litteratur bruges blandt andet begrebet *smarte kontekster* snarere end *smarte mennesker*. Intentionen med dette er at forstå, at talentudvikling handler om at finde ud af, hvilke situationer og opgaver der matcher talentet – hvilke *transaktioner* på tværs af miljøer og personer der understøtter talentudvikling. Selvom forskningen underbygger en talent-forståelse, som beskriver hvordan

samarbejde, gode kontekster og læringsmiljøer for grupper af talenter, fordybelse i håndværk og feedback i form af mentor-ordninger, mesterlære og kyndig vejledning er vigtige elementer i talentudvikling, er denne forståelse ikke udbredt i praksis. Med et øget fokus på den individuelle præstation i en konkurrencestat, oplever vi, at det er svært at slippe tanken om det individuelle talent. Denne uoverensstemmelse oplever vi også på filmværkstederne, hvor beskrivelserne af talentfuldhed i et generelt perspektiv ofte centrerer sig om spørgsmål som: Er talent medfødt eller tillært? Hvem har talent? Hvordan definerer vi det, og hvilke typer er der? Når vi taler om talentfuldhed i henhold til den digitale visuelle branche, sker der dog et skifte i filmværkstedernes måde at tale om talent på. Her står det ofte meget klarere for både ledere, konsulenter, medarbejdere og deltagere, at der er nogle helt specifikke krav, kompetencer og evner man skal have og træne for at blive dygtig og dermed skabe mulighed for at gøre sin entré som talent i den professionelle branche.

På de fire filmværksteder er der forskellige måder at både forstå og anvende talentbegrebet på. Nogen bruger det eksplícit og kalder de unge deltagere for talenter, mens andre ikke bryder sig om begrebet og derfor vælger ikke at bruge det. I nogle tilfælde giver det de unge filmspirer et selvtillids-boost at blive udnævnt som talent. For andre bliver det en hæmsko, som enten stopper deres udvikling, fordi de ikke oplever behovet for at blive ved med at lære, eller som måske helt paralyserer deres kreativitet grundet frygten for at skulle leve op til nogle bestemte forventninger. **At vide hvornår og om man kan bruge talentbegrebet – og hvilke metoder, der virker i talentudvikling hvornår – kræver en**

erfaring og dygtighed som talentudvikler. Her oplever vi at møde et yderst kompetent hold af specialister på filmværkstederne, som selv har en stor faglig viden og erfaringsmæssig baggrund, som gør dem kompetente til at hjælpe nye filmfolk på vej ind i – eller ud af – branchen.

Vi oplever en branche, som er præget af rummelighed. **En fællesnævner for alle fire filmværksteder er, at den primære talentudviklingsstrategi handler om at møde de mennesker, som kommer ind ad døren med en ambition om at blive en del af den digitale visuelle branche og anerkende dem og deres projekt.** Anerkendelsen beror i at møde ansøgerne og deltagerne med en alvor og oprigtig interesse. Herfra vurderer konsulenter og andre filmfaglige medarbejdere fra filmværkstederne i samråd med deltageren, hvordan filmværkstedet bedst muligt kan facilitere en udviklings- og læringsproces. En læringsfilosofi vi i høj grad ser repræsenteret på tværs af filmværkstederne og Filmtalent består i **en grundlæggende tro på, at man bedst lærer ved at få 'kilometer i benene' og kaste sig ud i praksis** – en teori om *learning by doing* eller *learning by failing*, for at bruge filmværkstedernes egne ord.

Får ansøgeren og/eller holdet støtte fra et filmværksted, bliver de opfordret til at forfølge deres *drive* for at afprøve forskellige scenarier, virkemidler og locations i selve film-produktionsfasen og dermed både begå fejl og få succesoplevelser med en virkelighedsnær filmpraksis. Denne læringsfilosofi anser vi som en konstruktiv talentudviklingsmetode i forhold til den talentudviklingsopgave, som filmværkstederne har. I forskningen ser vi nemlig blandt andet, hvordan **dét at snuble og fejle fremmer kreativitet og læring**, fordi man bliver opmærksom på nye områder af et felt, man er i færd med at undersøge og/eller endda videreudvikle. Det er en talentudviklingsstrategi, som favner

et bredt vækstlag, idet det tager udgangspunkt i den individuelle udvikling med en generel filosofi om, at talenterne skal beskæftige sig med det, de endnu ikke masterer uanset niveau.

Nogle af filmværkstedernes metoder bliver beskrevet eksplicit, som fx mentorordninger, konsulent-samtaler, zooming-forløb, Sneakbar etc., mens andre metoder ikke lader sig indfange lige så tydeligt. Her har vores opgave været at sætte ord på, hvordan de forskellige metoder – både de eksplicite og implicite – enten fremmer eller hæmmer talentudvikling.

Noget af det, der fremmer talentudvikling er helt overordnet set filmværkstedernes ordinerende af tid, tillid og nærvær. Både de unge deltagere og samtlige medarbejdere og ledere af filmværkstederne fremhæver tid og tillid som vigtige strategier til at møde en deltager i øjenhøjde og etablere et godt rum for udvikling og sparring. Med en etableret tillid og tålmodighed til at lære hinanden at kende er det både nemmere og mere etisk forsvarligt at indgå i relationer, hvor specialister vurderer og støtter novicernes projekter. **Hertil kommer også et fokus på, hvordan forskellige rammer og klare rollefordelinger er vigtige for, at en learning by doing-filosofi ikke forveksles med en lassier faire-tilgang til udvikling uden særlige formål eller orientering.** Her fremhæver vi særligt, **hvordan feedback (forstået som konstruktive tilbagemeldinger i forhold til konkrete opgaver, udfordring og inspiration samt løbende sparring i forhold til talentets ønsker og ambitioner for videre udvikling) er centralt i talentudvikling.**

Feedback-ordninger forekommer både på filmværkstederne i form af fx konsulent-samtaler, kompetence-udviklingsforløb med workshops, mentor-ordninger blandt deltagerne selv og/eller intense forløb med teknikere, match-making med folk fra den professionelle branche osv.

Filmværkstederne lægger vægt på, at individuelle ansøgere finder sig nogle 'film-legekammerater' og gør derfor meget ud af at facilitere fællesskabsmiljøer, som både er uformelle og sociale men også professionelle og krævende. Forskning tyder på, at fællesskabsmiljøer virker til at have en konstruktiv effekt på at hæve den samlede talentmasse i en given kontekst. Det læner sig op ad en moderne talent-filosofi om, at vi udvikler os bedst, når vi er sammen og arbejder med andre. Disse 'andre' er på filmværkstederne ikke samlet og etableret som en 'årgang' eller i 'klasseværelser' på forskellige uddannelseslinjer. Nej, de 'andre' er professionelle filmfolk, som arbejder i det autentiske filmmiljø. Det 'andre' er også andre self-learners og unge med individuelle projekter, hvor læring centrerer sig om sagen – om den film, de har fået støtte til at skabe. **Det stil-lads, altså de rammer filmværkstederne sætter op for læring, er nogle andre end de rammer vi ser på mere formelle, akademiske filmuddannelser.** Disse mere individuelle, fleksible og frie udviklingsmetoder står i modsætning til læreplaner, curriculum og faste, målstyrede evalueringsprocesser. Her er de unge i høj grad selv med til at definere egne læringsmål, som værkstederne enten kan udfordre eller stille ressourcer til rådighed for at understøtte. Filmværkstederne fremhæver, at **man ikke tager udgangspunkt i ét bestemt kunstsyn, men i stedet om nærværende talentudviklere oplever, at den unges (eller holdets) individuelle filmprojekt udtrykker den vision, de har udtrykt ønske om at forfølge.** Man kan tale om, at filmværkstederne tilbyder deltagerne kompetent og professionelt følgeskab, mens de går på opdagelse i et filmisk terræn og finder deres ben i dette nye landskab.

Derfor består filmværkstedernes talentudviklingsmetoder også særligt i at skabe **virkelighedsnære læringsmiljøer.** Det betyder, at de både støtter deltagere

med autentisk filmteknisk udstyr og holder udviklingssamtaler med professionelle filmfolk. Dertil hører også en løbende opfordring til at kontakte og beskæftige sig med lokale filmfællesskaber og -selskaber, så **springet fra øvebane til virkelighed ikke bliver for stort.** At dette er vigtigt, bliver underbygget af forskning om talentudvikling i en dansk kontekst. Vi kan fremhæve, at deltagerne møde med professionelle konsulenter under forløbet på filmværkstederne allerede er første skridt mod branchen. Filmværkstederne ansætter og hyrer konsulenterne, workshoplederne, mentorerne – og dermed lærerne og talentudviklerne – på baggrund af deres egen (ofte kunstneriske) succes i branchen. Ikke på baggrund af fx akademisk uddannelse. **Deltagerne på filmværkstederne er ikke isoleret fra professionelle fagfolk og tekniske ressourcer, idet de øver sig på at lave rigtige film helt tæt på begge dele.** Filmværkstederne nævner, at de undervisningsseancer, såsom workshops og seminarer, som er arrangeret af deltagerne selv eller af filmværkstedernes medarbejdere, har størst succes og tilstrømning, når de meget direkte adresserer deltagerne egne kunstneriske eller tekniske udfordringer. Der er ikke et pensum, de skal nå – der er et potentiale, en idé at dele, en fortælling at udfolde, og en ambition at forfølge indenfor konkrete rammer, som er realistiske og afspejler branchen. Vi kan konstatere, at både medarbejdere, ledere og deltagere understreger, at 'værkstedsmetodens' succes med at frembringe spillefilmsdebutanter i en relativ ung alder blandt andet skyldes den metode, hvor branche og marked kører parallelt med egne læringsprocesser, og udgør en stor styrke i forhold til mere formelle uddannelser.

Vi kan konstatere, at der i tråd med forskningen foregår mange konstruktive talentudviklingspraksisser som fortsat skal anerkendes som et vigtigt led i en filmfødekæde. Rapporten kan derfor læses med henblik på at styrke samarbejdet mellem

filmværkstederne i dialogen om, hvordan man i fremtiden kan tage ved lære af hinandens strategier og eventuelt etablere forskellige sparrings-ordninger med indbyrdes besøg og observationer af hinandens praksis. Her kan man med samme tillid som i mødet med de unge tale om, hvilke udfordringer og styrker man oplever i egen praksis og få inspiration fra de andre og dermed løfte det samlede talentmiljø i fællesskab – til gavn for både deltagere, ansatte og branche.

“Det vil være vores arbejdstese gennem hele rapporten, at filmværkstederne er samlet i deres værdisæt og har fælles målsætninger for talentudvikling, men adskiller sig i metodevalg og har forskellige forudsætninger for, hvordan de forvalter opgaven”

RAPPORTENS INDHOLD OG STRUKTUR

Rapporten er inddelt i 2 hovedafsnit fordelt på 5 kapitler.

Det første hovedafsnit (kapitel 1 og 2) sætter først og fremmest rammen for rapportens struktur. Herefter kommer en kort indføring i talentbegrebet i en historisk og teoretisk forstand. Med hjælp fra forskningen og litteraturen på området forsøger vi at indkapsle en meningsfuld talentforståelse og punktere de mest dominerende talentmyter.

Det andet hovedafsnit (kapitel 3) tager hul på det empiriske arbejde, når vi analyserer talent og talentudvikling ud fra vores i alt fire besøg på filmværkstederne, den samlede workshop med ledere og konsulenter, samt 13 interviews af både ledere, konsulenter, medarbejdere og deltagere. Analysen er inddelt tematisk og vil blive sammenholdt med relevant forskning på området. I forlængelse heraf ser vi på, hvordan filmværkstederne løfter de tre prioriterede arbejdsindsatser i forbindelse med *Strategiplan Filmtalent 2017-2020*, nemlig *rekruttering*, *kompetenceudvikling* og *markedsintroduktion* af unge filmspirer. Det vil være vores arbejdstese gennem hele rapporten, at filmværkstederne er samlet i deres værdisæt og har fælles målsætninger for talentudvikling, men adskiller sig i metodevalg og har forskellige forudsætninger for, hvordan de forvalter opgaven.

Kapitel 4 opsamler rapportens centrale pointer og frembringer vores anbefalinger. Kapitel 5 indeholder en referenceliste på det litteratur og de studier, vi har anvendt.

KAPITEL II
TALENTFORSTÅELSER
– MYTER OG FORSKNING

TALENTFORSTÅELSER GENNEM TIDEN

Beskrivelser og koncepter, som læner sig op ad talent-begrebet såsom *giftedness*, *expertise* og *kreativitet* kan spores helt tilbage til Platon.¹ Men selve begrebet *talent* siges oprindeligt at stamme fra ordene *talentum* og *tálan-ton* – en gammel græsk vægtenhed svarende til 30 kg sølvmonter.² Dét at *være* talentfuld eller at *have* talent er siden begrebets tilblivelse, som vi fx ser det beskrevet i Biblen, blevet tolket som både en gave og en opgave, der skal forvaltes efter bedste evne.³

I Renæssancen og senere i den romantiske periode udvikler talentbegrebet sig til noget, som unikke individer *besidder*. Man *har* talent. Man er *skabt* sådan. Særlige talenter udråbes som *begavede genier*⁴, og der er fokus på de medfødte fremfor tillærte evner. Denne opfattelse har haft stor indflydelse på den måde, vi opfatter talent på i Europa i dag – og vi ser også disse levn repræsenteret i vores møde med deltagerne fra filmværkstederne.

”Der ligger noget meget pralende i, at udpege sig selv som et talent. Det er et stempel, som kulturelt set vidner om, at du føler dig hævet over andre – som om du er særligt speciel. Talent er ikke ophøjet over andre former for dygtighed!” (Deltager).

TALENT OG INDIVIDUALISERING

Fokus på individet og dets særlige evner fortsætter i nutiden, selvom opfattelsen af talentbegrebet ændres. I dag bliver talent nemlig i stadig større udstrækning sidestillet med *potentialer*⁵, som den enkelte *selv* kan fremelske. Her betragtes talent ikke så meget som en gave, men snarere som et spørgsmål om *vilje*. Denne opfattelse ser vi fx også blandt filmværkstederne – fx her som et modsvar til idéen om medfødte evner:

”Talent er nærmest sådan en medfødt gave – det synes jeg er lame! Talent er hårdt arbejde, og det er bestemt ikke sundt – snarere hæmmende – hvis man tænker: Hvis ikke jeg har en gave, kommer jeg ingen vegne! Alt er muligt, når du vil det!” (Deltager)

I denne sammenhæng begynder vi også i litteraturen at se en ny opfattelse af læring som noget, der foregår hele livet, og derfor skaber muligheden for, at alle kan være talentfulde.⁶

¹ Pfeiffer et al., 2018.

² Gallardo-Gallardo et al., 2013.

³ Franden, 2004.

⁴ Robinson, 2011.

⁵ Treffinger, 1998; Dweck, 2017; Galagan, 2015; Larsen, 2012.

⁶ Illeris, 2010; Holm, 2011; Tanggaard & Nielsen, 2011; Borgnakke, 2005.

“På filmværkstederne tænker man ikke talentudvikling ud fra en one-size-fits-all eller samlebåndslogik ligesom talent heller ikke er noget normativt, man bare aktiverer på samme måde i alle. Her handler det om at se hver enkelte deltager og anerkende deres filmprojekt og proces, der hvor de er, når de henvender sig”



I en ny dansk kontekst ser vi ligefrem en talent-dyrkelse med amerikanske tendenser, hvor vi bliver fortalt, at vi kan blive, hvad vi vil, hvis bare vi kæmper nok for det.⁷ Talentbegrebet bliver derfor, mere generelt set, indrullet i den markante diskurs i den nutidige vestlige verden om individuelle selvrealiseringsprocesser.⁸ Vi har et stort fokus på den individuelle *præstation*⁹ - altså evnen til at *udøve* og *opnå* noget med sit talent – og i en neoliberalistisk konkurrencestat er den største vinding for fællesskabet, hvis *alle* identificerer og opfylder deres potentiale(r).¹⁰ Her ser vi også, at man begynder at slippe den romantiske idé om at talentfuldhed udelukkende hænger sammen med ungdom. Flere steder begynder man at tale om *The Global War for Talent*, fordi virksomheder indser, at det er deres medarbejdere, der afgør virksomhedernes succeser.¹¹ Talentudviklingsstrategier og *assessment*-metoder blomstrer i fuldt flor, og der opstår mange bud på, hvad den bedste metode i talentudvikling er.¹² Her tager filmværkstederne kraftigt afstand til one-size-fits-all logikken bag strømlinet talentudvikling:

”Punkt 1 – vi tilrettelægger forløb helt individuelt! Vi putter ikke nogen ned i nogen kasser. Det er meget vigtigt for os, at det ikke bliver sådan en samlebånds-logik. At lave film hos os er en personlig sag, hvor vi bliver nødt til at lære hinanden at kende og vi er nødt til at have tillid til hinanden for at vi, som talentudviklings-institution kan byde ind med lige præcis dét, som vedkommende har brug for.”
(Medarbejder)

“Nogle kan have særlige fordele i deres genetiske arvemasse, men talent i sig selv er ikke medfødt, for der er ikke noget synligt talent, før det bliver aktiveret og omsat i praksis”

⁷ Hasselstrøm, (u.å.).

⁸ Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Brinkmann, 2005.

⁹ Petersen, 2016, Giddens, 1994.

¹⁰ Pedersen, 2011; Beechler & Woodward, 2009; Gaul, 2016; Lewis & Heckmann, 2006.

¹¹ Zandbergen, 2017; Vestergård, 2018; Jensen, 2015; Miller et al., 2015.

¹² Drew, 2015; Hall-Elis, 2015.

TALENT: MEDFØDT ELLER TILLÆRT?

En af de største diskussioner, der har optaget og stadig optager forskere, handler om, hvorvidt talent er medfødt eller tillært. Den korte konklusion på denne pågældende debat er, at der ikke eksisterer et talent-gen i vores arvelige og biologiske dispositioner.¹³ At sige at talent udelukkende er medfødt er derfor, ud fra et videnskabeligt perspektiv, en forfejlet og simplificeret udlægning.

¹⁴ Nogle kan have særlige fordele i deres genetiske arvmasse, men talent i sig selv er ikke medfødt, for der er ikke noget synligt talent, før det bliver aktiveret og omsat i praksis.¹⁵ Der er derfor meget mere i talent-begrebet end blot vores biologi. En vigtig pointe fra forskningen er i den sammenhæng, at talent er noget, der viser og udfolder sig i en specifik kontekst¹⁶.

“I nyere forskning, og som en modreaktion på det store individfokus, understreges således en forståelse af talent som en kollektiv frem for en individuel indsats”

TALENT ER EN KOLLEKTIV INDSATS, DER UDFOLDES I KONKRETE KONTEKSTER

Meget talentforskning har altså haft fokus på at identificere egenskaber ved individuelle talenter og undersøge, hvor menneskets potentialer kommer fra. Det er først i nyere tid, at man er blevet opmærksom på betydningen af konteksten for at udvikle og aktivere de potentialer, man har identificeret.¹⁷ Det er således ikke kun interessant at diskutere, hvad der er medfødt og hvad der er tillært – det er mindst lige så væsentligt at se på, hvad der fremmer en god udviklingsproces for at dette identificerede talent kan bruges til noget. Her taler man i moderne forskning om at definere mål og opgave, før man definerer, hvem der har talent.¹⁸ Begrebet talentmasse indkapsler fx en ny organisatorisk filosofi, hvor man fokuserer på holdets samlede indsats. Strategien er at definere nøglepositioner, som fordeles og varetages af de rette talenter.¹⁹

¹³ Ericsson et al., 1993.

¹⁴ Howe et al., 1998; Borland, 2003; Buhl, 2010; Colvin, 2010.

¹⁵ Ericsson, 2014.

¹⁶ Gallardo-Gallardo et al., 2017; Plucker & Barab, 2005; Plucker & Callahan, 2008.

¹⁷ Gallardo-Gallardo et al., 2017.

¹⁸ Pruis, 2011; Lewis & Heckmann, 2006; Collings & Mellahi, 2009.

¹⁹ Larsen, 2012.

Filosofien, som kan spores i nyere virksomheds- og talentudviklingsstrategier,²⁰ låner flere sports-metaforer om holdets samlede præstation og gør det muligt at spotte og udvikle alles potentialer i forskellige kontekster på tværs af kompetencer, uddannelse, køn og alder.²¹ I nyere forskning, og som en modreaktion på det store individ-fokus, understreges således en forståelse af talent som en kollektiv frem for en individuel indsats.²² Denne forståelse ser vi i høj grad også repræsenteret på filmværkstederne.

”Man er ikke mere end dem, man har omkring sig. Jeg kan jo ikke lave film alene. Der var for eksempel 40 mennesker med til at lave den, jeg lige har lavet.” (Deltager)

“Forskning tyder på, at talentfremmende miljøer opstår, når personen og situationen matcher hinanden”

Med bevægelsen fra en meget individ-fokuseret forståelse af talent til en mere gruppe- og kontekst-fokuseret forståelse opstår der flere muligheder for talentudviklere i dag. Når man forstår talent som udviklingen af et potentiale og som en social og kollektiv indsats i at løfte fælles arbejdsopgaver, kan man ikke tale om talent uden at sætte det ind i en større sammenhæng. Det handler om, hvordan man skaber den talentfulde kontekst, og hvordan man udvikler og benytter sig af talenter, der kan noget særligt indenfor specifikke områder. Talentudvikleren spiller derfor en rolle og har et ansvar for

at skabe optimale rammer for talentudvikling. Forskning tyder her på, at talentfremmende miljøer opstår, når personen og situationen matcher hinanden.²³ Moderne talentudvikling er således ikke kun et fokus på den enkeltes potentialer – det handler i lige så høj grad om at sammensætte de rigtige personer til at varetage de rette opgaver i en specifik kontekst.

²⁰ Gakovic & Yardley, 2007.

²¹ Beechler & Woodward, 2009.

²² Simonton, 1999, 2001; Sternberg & Horvath, 1998; Salomon, 1993; Sternberg et al., 2010.

²³ Barab & Plucker, 2002; Juelsbo & Tanggaard, 2015.

OPSUMMERING

Talent-begrebet har gennemgået en lang historisk udvikling. Først handlede det om at forvalte de gaver, Gud havde skænket de særligt udvalgte. Derefter handlede det om at hylde genier og udforske medfødte evner. Så blev talent-begrebet mere demokratisk, idet det begyndte at handle om potentialer. Derfra kom der mere fokus på omgivelserne og miljøerne, hvori talentet skulle udvikles. Derfor bliver talent også mere kollektivt, fordi man sjældent agerer i kontekster alene.

"Talent-begrebet er i dag et sted, hvor der stadig fokuseres meget på at identificere potentialer. Men potentialet er ikke nok i sig selv. Herfra skal der arbejdes hårdt og talentet skal hjælpes på vej af både omstændigheder og andre mennesker for at udvikle sig bedst"

Talent-begrebet er i dag et sted, hvor der stadig fokuseres meget på at identificere potentialer. Men potentialet er ikke nok i sig selv. Herfra skal der arbejdes hårdt og talentet skal hjælpes på vej af både omstændigheder og andre mennesker for at udvikle sig bedst²⁴. Talent er i en moderne kontekst således et mere demokratisk end elitært begreb, hvor håndværk, flid, samarbejde og den rette træning fylder meget. Talent beskrives således også lettere, når det er i forhold til et felt. Tag fx denne meget udførlige beskrivelse af, hvad det vil sige at have talent i den digitale visuelle branche ifølge en af filmværkstedernes ledere: "[At være et] filmtalent handler om at kunne skabe resonans i andre mennesker med visuelle fortællinger. Man skal være i faget, arbejde i faget, øve sig og lave en masse lorte produktioner. Efterhånden som man laver film og får erfaring, kan man se, hvordan "det dér ville virke for publikum" og "det dér ville ændre hele historien!" Alt det der har med setup, storylines, pace i klippertytmen og at koreografer i tid og rum kræver så mange timers arbejde, som man ikke kan tænke sig til. Det er noget, man skal lære. Så talent er evnen til at administrere de evner, du er født med, i kombination med dem du lærer henad vejen – at se, hvordan de spiller sammen, og hvad du så kan gøre for at blive bevidst om, hvordan du kan løse konkrete opgaver og sætte dine livsmål ind i en målestok i filmbranchen, hvor de historier, du fortæller i levende billeder, kommer på markedet og bliver bredt ud." (Leder)

²⁴ Pfeiffer et al., 2018; Juelsbo & Tanggaard, 2015.

FILMVÆRKSTEDERNE SOM TALENTUDVIKLINGS- INSTITUTION

En interessant betragtning i dette tilbageblik på talent-begrebets historiske udvikling er, at selvom både forskning og teori begynder at fokusere langt mere på en social, udøvet og kontekstafhængig talentfuldhed, når disse betragtninger ikke altid helt ud i praksis²⁵. Forskere beskriver en tvetydighed i talent-begrebet, fordi mange hænger fast i forestillingen om, hvad talentfuldhed er, selvom deres praktiske erfaringer tit er nogle andre.²⁶

Som eksempel kan vi nævne, at vi ved vores besøg rundt omkring på filmværkstederne indleder alle vores interviews med at spørge lederne såvel som konsulenterne, medarbejderne og deltagere: "Kan du fortælle mig lidt om din baggrund for at være her på filmværkstedet?" Alle kan fortælle fantastiske, inspirerende og levende historier om, hvad der har fået dem i kontakt med den digitale visuelle branche som en hobby, profession og passion. De beskriver en daglig praksis med farverige udviklingsforløb, som inkluderer mange timers dedikation, nørderi og øvelse – mange timers frustration over produkter, som de langt fra var tilfredse med. Adskillige timers træning og erindringen om de dage, der fløj afsted og smeltede sammen, når de fordybede sig i kameraets finurlige sammensætning, fremstillingen af autenticitet på papir og på lærredet og dybe snakke med andre om, hvordan man får menneskets kompleksitet frem i sin hovedkarakter. På et eller andet tidspunkt i deres fortælling kommer de fleste ind på særlige personer, som har ændret deres liv, verdensbillede eller udvikling mod realiseringen af et potentiale. Personer og miljøer, som har åbenbaret og fusioneret deres brændende passion

for den filmiske fortælling med følelsen af at høre til blandt andre ligesindede. Uden undtagelse centrerer historierne sig om komplekse udviklingsprocesser, som ikke har været en ubesværet dans på roser. Der er lys i øjnene, glæde og ivrighed i kropssproget og en selvironisk lethed i indrømmelserne af, hvor mange elendige forsøg der ligger bag de store præstationer, de alle har på CV'et. Når vi så har talt lystigt og længe om disse autentiske og berigende historier, spørger vi: "Kan du fortælle mig lidt om, hvad du tænker, når jeg siger talent? Hvad er talent?" Her er historien straks en helt anden: "Åh nej, jeg kan faktisk ikke li' det ord overhovedet. Det er så frygteligt misbrugt. Jeg er ikke noget talent – jeg er bare instruktør". Mødet med filmværkstederne består både af beretninger om gode talentudviklingspraksisser og en samtidig skepsis overfor talent-begrebet som en "lame idé om at nogen har særlige gaver, andre ikke har". Vi oplever således en uoverensstemmelse mellem teori og praksis, hvor dét der måske egentlig opfattes og opleves som talent i praksis sættes i modsætning til den romantiske idé, de fleste kender til og tildels er med til at fastholde. Grunden til det er interessant at se på, hvordan vi taler om fænomener, er fordi vores forståelse har lavpraktiske konsekvenser for, hvilke metoder der forplanter sig og tages i brug. Altså hænger tanke og handling som bekendt ofte sammen. **Derfor skal vi nu se på filmværkstedernes tanker og handlinger i forhold til talentudvikling i en tematisk analyse.**

²⁵ Swailes. 2013.

²⁶ Gold et al., 2016; Tanggaard, 2017a

KAPITEL III

TALENTUDVIKLING PÅ

FILMVÆRKSTEDERNE

Vi bevæger os nu over i rapportens andet hovedafsnit, hvor vi dykker ned i alle de oplevelser, observationer, indtryk og udsagn, vi har samlet gennem vores besøg på Viborg Open Workshop, Odense og Aarhus Filmværksted og Filmværkstedet København.

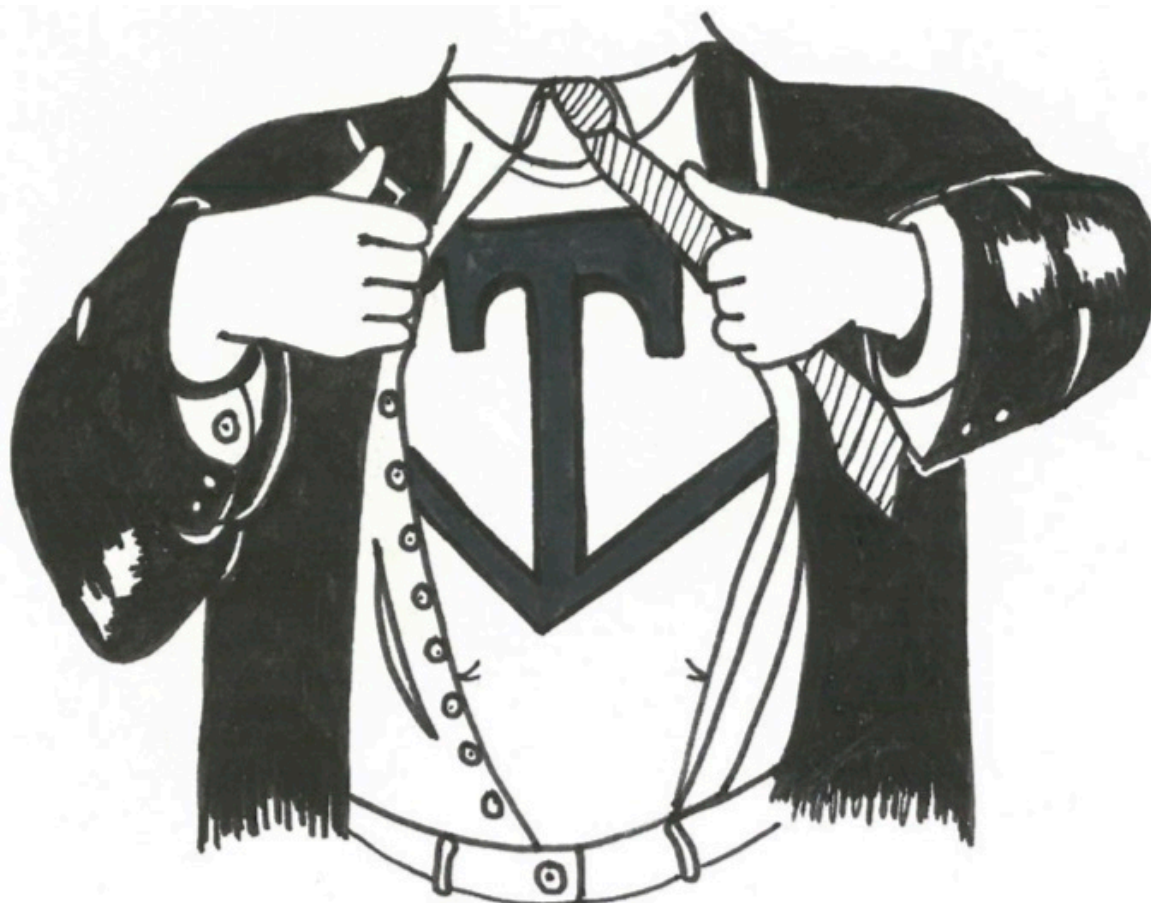
Vi vil lade filmværkstederne agere showcase for i alt 12 emner (3 hver) for at strukturere og fokusere vores fund. Med hver showcase sætter vi fokus på et centralt emne vedrørende talentudvikling, og vi vil løbende sammenholde vores fund med relevant teori og forskning.

Tema 1: Er talent en gave eller en opgave?

Selvom filmværkstederne har samme moderorganisation, *Filmtalent*, så støder vi på ret forskellige opfattelser af, hvad talent er og ikke mindst, hvordan – og hvorvidt! – talent- begrebet overhovedet skal bruges eksplicit som redskab til udvikling af de unge ansøgere og deltagere af filmværkstederne. Generelt set er lederne af filmværkstederne dog meget enige om, at den allervigtigste ingrediens i mødet med de unge deltagere er *”at se mennesket bag produktet og anerkende dem i deres kunstneriske ambition.”* Første tema her går derfor ud på at se, hvordan talent-begrebet kan bruges som et redskab til at booste de unges selvtillid – eller i modsat fald: blive en uhensigtsmæssig stopklods for deres videre udvikling.

Lad os se på Odense Filmværksted som showcase for tema 1.

”På Odense Filmværksted tror vi på,
at man kan vælge at være et talent.
At man kan noget og gør noget og vil
noget og kæmper for det! At man
lærer af sine fejl og bliver ved med at
rejse sig og prøve en gang til!”



Talentstempel som selvtillidsboost

*Lokalerne, hvor Odense Filmværksted holder til, emmer af kreativitet. De farverige plakater på alle vægge med citater og billeder fra store filmfortællinger skaber rammerne for et univers, hvor man får lyst til at dvæle og suge alt til sig. Under de plakater, man først får øje på ved indgangen, står der en sofagruppe med et tilhørende bord. Ret hurtigt inviteres man ind i en atmosfære af rummelighed og ro. Til højre for indgangen starter de første filmskabende rum med computere, kameraer og en biograf. Til venstre sidder og står Odense Filmværkstedes medarbejdere ved skriveborde i et åbent kontorfællesskab. Indenfor de første 30 sekunder ser man altså både filmens eventyrlige skabelsesverden, fængende historier og agile fællesskaber. Netop som øjet vandrer i et panorama-blik fra højre til venstre, får man øje på et lille indrammet billede med teksten: **"På Odense Filmværksted tror vi på, at man kan vælge at være et talent."***

Dagens første interview skal handle om, hvordan talentbegrebet bruges eksplicit som en måde at booste den unge filmskabers selvtillid på:

CASE: ODENSE

Odense Filmværksted (OF): "Vi definerer de unge, der har fået støtte af Odense Filmværksted, som talenter. Der ligger et pres for nogen, som tænker: "Åh, men er jeg et talent, skal jeg så leve op til noget?" Men der kan også ligge en stolthed i at være udvalgt eller blive udnævnt som et talent! Og jo bedre vi kender det her unge menneske, jo bedre kan vi få det her begreb enten talt op eller ned alt efter, hvad den unge har brug for! Nogen har brug for stemplet: "Jeg er et talent, jeg kan godt noget, jeg skal bare blive ved!" Og andre de trigger lidt på det – og så er det jo ikke dét, vi fokuserer på! Men for os er et talent et ungt menneske, der kan noget og gør noget og vil noget og kæmper for det! Og lærer af sine fejl og bliver ved med at rejse sig og prøver en gang til!"

Interviewer: "Kan du give mig et eksempel på det? Hvordan det virker, når I bruger talent-begrebet så eksplicit?"

OF: "Ja, altså. Når de har fået støtte, og vi ligesom siger: "Nu er du et talent, du har fået støtte" eller "I som hold har fået støtte til den her film", så den rygrad det giver ved at have fået stemplet: "Jeg er et talent, jeg har fået støtte til en film fra Odense Filmværksted" har gjort, at de bedre kan gå ud i verden og sige: "Jeg spørger den her kendte skuespiller eller instruktør", fordi de har fået det der stempel med på vejen: "Jeg er noget, jeg er ikke bare en eller anden der skal lave en skolefilm på mit universitet, eller fordi jeg lige har et sabbatår. Jeg har fået støtte, jeg kan godt tillade mig at spørge nogen, der ligger over mit niveau, om de vil være med til mit mega-seje projekt!" Og det tror jeg ikke ville ske på samme måde, hvis de bare havde fået at vide: "Nå, men det er godt. Du har produktionsnummer 17"."

I: "Så det er sådan en ejerskabsfølelse, I giver dem?"

OF: "Ja... og en stolthed! Særligt på den lange bane!"

I: "Ja: Så I bruger det begreb som et aktivt værktøj?"

OF: "Vi går jo ikke ind og siger "og nu er du et talent" på den måde sådan helt mekanisk!"

I: "Okay?"

OF: "Men vi siger, at når vi har møder og rundvisninger og samtaler med folk, at "vi vil kalde dig et talent, fordi det betyder, at du har fået støtte!" Og så ved vi jo godt, at det ikke er alle, der kommer ind ad døren, der er talenter i en klassisk forstand på en meget åbenlys måde. Men dét at komme ind ad døren, dét kræver noget mod! Og det kan man sige, det anerkender vi ved at sige: "Nu kalder vi dig et talent her"! "

“På Odense Filmværksted, er brugen af talent-begrebet en konkret metode til at tage de unge alvorligt og udvise respekt for deres vision: Dem, der har fået støtte, bliver kaldt for et talent”

På Odense Filmværksted, er brugen af talent-begrebet en konkret metode til at tage de unge alvorligt og udvise respekt for deres vision: Dem, der har fået støtte, bliver kaldt for et talent.

Det giver de unge rygrad og mod til at gå ud i verden med viden om og tillid til, at de er med i filmverdenens miljø ligeværdigt med alle andre, de møder. Her bliver det opfattet som en force at blive udvalgt som talent og kunne vokse i kraft af det.

“Det, vi tænker og tror på, forplantes i måden, vi agerer”

For nogle kan det måske være grænseoverskridende at blive kaldt et talent, fordi de tænker: ”Åh nej, hvad forventes der nu af mig?” Men eksemplet her med Odense Filmværksted viser en klar stillingtagen til, hvad talent-begrebet betyder for dem. Som sagt er det vigtigt at gøre sig klart, hvad man mener med et begreb, fordi det avler handling. Det, vi tænker og tror på, forplantes i måden, vi agerer.

En af de centrale pointer i talentforskning, som blandt andet Aalborg Universitet stod for at formidle sammen med Finanssektorens Uddannelsescenter i en rapport fra 2017 var: *Definer dit mål, før du definerer, hvem der har talent.*¹ Målet for Odense Filmværksted med at tage talent-begrebet i brug som værktøj tjener det formål at booste de unges selvtillid og selvværd, mens de er novicer i en branche af mange dygtige fagfolk. Samtidig ligger der en erkendelse af, at det for nogle ikke er så hensigtsmæssigt at få et talentstempel, og det skal vi se lidt nærmere på nu.

¹ Tanggaard & Hansen, 2017.

Talentstempel som sovepude?

I nogle tilfælde, kan talent-stemplet blive opfattet som en slags fripas eller en sovepude, så talentet faktisk *stopper* sin udvikling i en misforståelse af at have nået sit mål og ikke kan blive bedre, fordi talent opfattes som en slags endestation for udvikling. På Viborg Open Workshop beskriver de det meget godt:

”Måske har man et talent, man er født med – fx koordinationen mellem øjne og hænder til gavn for ens evne til at tegne og se de gode linjer – og det kan klart give dem et forspring i træningen af deres talent. Men nogle gange er det hæmmende for dem, fordi de allerede er så gode! Talent skal bruges og omsættes, og hvis vi siger til dem, at de er store talenter, så holder de op med at træne. Andre talenter skal arbejde meget hårdere og udvikler deres disciplin helt anderledes, og de lykkes ofte bedre!” (Medarbejder)

Kan man bruge talentet-begrebet som en omsorgsfuld *gave*, man giver de unge med på vejen i *opgaven* om at løfte deres eget talent, så kommer man længst som talentudvikler.

At udpege et talent og bruge begrebet eksplicit som en motivationsfaktor virker i mange henseender – måske særligt for talentudviklingsinstitutioner som filmværkstederne, der rekrutterer helt nye filmspirer, som har brug for, at nogen tror på dem, mens de øver sig. Fælden kan dog være, som ved eksemplet ovenfor, at nogle stopper med at udvikle sig. Flere studier viser, at dem der bliver ved med at lære, udvikle sig og udfordre egen formåen, er dem, der lykkes bedst.²

Kan man bruge talentet-begrebet som en omsorgsfuld *gave*, man giver de unge med på vejen i *opgaven* om at løfte deres eget talent, så kommer man længst som talentudvikler. Filmværkstederne har ikke helt samme opfattelse af, hvorvidt det virker at kalde de unge deltagere for talenter, men det behøver ikke nødvendigvis være en ulempe. Det vigtige er, at filmværkstederne tager stilling til, hvornår og hvorfor de (ikke) bruger talent-begrebet som værktøj til at støtte talentet, som vi blandt andet viste med showcasen fra Odense Filmværksted.

² Tanggaard, 2018.

Talent i den digitale visuelle branche

Noget af det, der viser sig i vores udforskning af talentfuldhed på filmværkstederne, er, at der er bred enighed om, hvilke *normative* – altså generelle træk der gør sig gældende i et bredt talent-perspektiv. Talentfuldhed bliver her blandt andet beskrevet som: *et drive, en motivation og lyst til at gøre en ekstra indsats, en dedikation til hårdt arbejde, en kombination mellem medfødte og tillærte evner, en passion som ingen kan stoppe*. Taler vi os lidt mere specifikt ind på hvad talent for *film* er – talent i den digitale visuelle branche – så bliver besvarelsene typisk mere konkrete i form af, hvilke kompetencer man skal have: *at kunne koreografere i tid og rum, have forståelse for pace og rytme, teknisk forståelse for lys, lyd, kameravinkler, udstyr, lysten til at skabe fortællinger og have noget på hjerte, humoristisk timing, evnen til at transformere autenticitet fra papir til lærred, evnen til at indgå i samarbejdsrelationer, et blik for den gode historie, vedholdenhed, ambition og meget mere*. Her opstår et interessant skel mellem filmværkstederne, idet deres forventninger til ansøgerne og deltagerne er forskellige. Det varierer, hvor mange af disse *domænespecifikke* kompetencer – altså kompetencer der knytter sig til dette særlige fagfelt i den digitale visuelle branche – og hvilket niveau af talent

fuldhed en ansøger skal have for at modtage støtte fra filmværkstederne.

Se fx disse to forskellige holdninger fra filmværkstederne:

Interviewer: “Jeg oplevede, at hende vi så under pitch-samtalen havde en terminologi, som var meget teknisk, altså hun kendte ligesom til filmbranchens ordvalg. Hvad så, hvis jeg ansøger og ikke har den her baggrund?”

Filmværksted 1: “Så er der lige så meget plads til dig, så er det bare en anden måde, vi taler sammen på! Så forklarer vi jo tingene på en ny måde. Så går jo vi ikke i tekniske fagtermer. For os er mødet med talentet det, der afgør, hvordan vi egentlig taler sammen.”

Filmværksted 2: “Vi vil gerne have de rigtige ansøgere. Vi vil gerne have dem, som har en forestilling om, at de vil noget i den professionelle sammenhæng. Det er talentudvikling enten som rekruttering til Filmskolen eller direkte i branchen. Vi støtter færre projekter med meget, hvor andre støtter mange med lidt. Og det har altid været en politik, at det hedder talentudvikling, hvis man er et talent, så skal man jo ligesom måles og vejes: ”Er der noget at bygge på”. Vi støtter jo kun 20% af vores ansøgere. Vi går meget ind for, at man skal være i faget, man skal arbejde i faget.”

Gennem forskellige interviews argumenterer filmværkstederne hver især for talent- filosofier, som enten favner bredt eller snævert. Det har en betydning for, hvem de støtter, og hvordan deres daglige praksis forvaltes. Det er også afhængigt af ydre forhold såsom økonomi, ressourcer og geografi. Men filmværkstederne har både forskellige opfattelser af, hvem der er talenter, hvordan man motiverer, og hvornår man kan modtage støtte. Som det fremgår i et interview med Filmværkstedet København her:

”Det der med at få afslag kan være vigtigt. Hvis du vil søge på Filmværkstedet, så skal du tage dig sammen. Det gør jo også bare, at vi får bedre talentudvikling. Hvis du ved, at du skal tage dig sammen til en eksamen for at få en ordentlig karakter, skal du vise, du er god. Selvom det selvfølgelig gør, at der er en masse, der tænker: ”Jeg gider sgu ikke søge Filmværkstedet, for jeg kommer aldrig igennem”. Her er flaskehalsen en del af det. Det kolliderer bare fuldstændigt med mangfoldighedsdagsordenen. Det er godt, når vi skal have de der dygtige filmsnedkere op på lærredet. Men det øjeblik vi skal have usikre Hassan, så er det noget helt andet. Så er det en helt anden åben rekruttering, vi skal have i gang. Der skal vi starte tidligere og mere målrettet med filmforløbet. Det har vi så også nogle mål for og en plan for. Simplethen at kvalificere dem til at søge Filmværkstedet på normale vilkår. For et eller andet sted synes jeg også, det er

unfair at lave forskel, når du ser så hamrende dygtige instruktører ikke kan få støtte, fordi vi skal støtte nogle andre.” (København)

Vi oplever en anden tilgang til talentudvikling i Odense.

”Man kan sige, vi har rekruttering som base for, at vi bliver ved med løbende at have nye, der kommer ind ad døren og skal lave deres første film. I stedet for ”rekruttering, kompetenceudvikling og branchemodning” har vi bare kaldt dem ”interesserede, motiverede og topmotiverede”. Altså man kan sige, hvis det er et talent, der vil noget, så kommer det jo automatisk igennem alle tre niveauer. Det er jo ikke sikkert, at det er på vores værksted. Fordi branchen hovedsageligt ligger i København, så er der jo mange, der søger til København. Så København vil jo have mange flere på branchemodningsniveau. Så dem vi har, er jo vigtige for os, for de er jo med til at være ambassadører for et fynsk filmmiljø og en fynsk filmbranche. Det er en del af vores strategi, at vi har fokus på talentniveau 3 også, så vi spænder bredt. Men fordi det er en del af vores aktivtetsaftale – vi har en meget specifik aftale med Odense kommune, som de andre værksteder ikke har – så henvender vi os lige nu meget til rekrutteringssegmentet.” (Odense)

I og med filmværkstederne er samlet under fonden Filmtalent kan man enten se disse to forskellige opfattelser og strategier som problematiske, hvis det er tanken, at filmværkstederne skal have samme metoder – men man kan også se det som en styrke, idet de to repræsenterede filmværksteder her har meget fokuserede indsatser med konkrete målsætninger på specifikke områder, hvor de udmærker sig og i *fællesskab* løfter den nationale strategi. Det er således en eksistens-berettigelse og metode-frihed for både Odense og København, når de får mulighed for at forfølge den del af vækstlaget, de ser mest repræsenteret lokalt. Det er en fleksibel præmis, som gør det muligt at fokusere talentudviklingen individuelt og løfte puljen i fællesskab. Hermed afrundingen på tema 1.

Nu bevæger vi os videre over i det næste tema, som handler om *læring*.

Tema 2: Læring som talentudviklingsfilosofi

De fleste konsulenter, medarbejdere og ledere fra filmværkstederne taler om, hvordan deres opgave som talentudviklere består i af at *”facilitere den unges egen vej mod at finde sit unikke filmsprog”*. Derfor er det meningsfuldt at se på, hvordan filmværkstederne arbejder med læringskultur for talenterne.

Som showcase og repræsentant for tema 2 skal vi nu se på, hvordan det pragmatiske læringsparadigme, *learning by doing*, har en stor betydning for Filmværkstedet København.

Learning by doing – pragmatisme og erfaring på Filmværkstedet København

Vores besøg på Filmværkstedet København er først og fremmest et besøg i et filmmiljø. Turen op til 4. sal med elevatoren, i en bygning blandt andre filminstitutioner, er en lille rejse op til en øvebane, hvor mange unge filmentusiaster ofte står håbefulde og tripper for at komme ind. Heroppe, med flere udkigsposter ud over byen, bliver drømme nemlig ofte til virkelighed, når de unge fordyber sig og nørder med deres filmprojekter. Det er et sted, hvor de kan lære af alle de fejl, der er nødvendige for at udvikle sig som filmskaber ind i en professionel verden, der kun ligger en spytklat fra filmværkstedets adresse.

“At have talent for film handler om at kunne skabe resonans i andre mennesker med visuelle fortællinger. Og dét tager tid at lære. Så det giver vi dem!” (Leder)

Interviewer: “Filmværkstedet i København, som institution... Hvad laver I?

Filmværkstedet København: Jamen, vel det samme som de andre værksteder, synes jeg. Talentudvikling på filmværkstederne handler om at udvikle professionelle filmfolk. Den talentudvikling som branchen og Filmskolen ikke kan stå for, tager filmværkstederne sig af – altså en præ-skolet talentudvikling. Vi møder dem, der har kigget sig i spejlet og sagt: ”Jeg vil prøve mit talent af, jeg vil sgu gå efter det her” og har brug for et kompetent sted at starte, hvor de bliver taget alvorligt!”

I: “Og hvordan gør I det? Tager dem alvorligt?”

FK: “Man tager nogle ture, når man afsøger sit sprog – altså, talent handler om at fejle og snuble. Talentudvikling har faser, og når man starter som filmskaber har man tunnelsyn og skal have de gode oplevelser med at filme, skabe netværk, komme i kontakt med stoffet. Når man så kommer hjem og klipper, fungerer det overhovedet ikke. Den udvikling skal der til for at udvide tunnelsynet, så man kan se sammenhænge mellem manuskript, optagelse, klipning, historie og karakterer. At have talent for film handler om at kunne skabe resonans i andre mennesker med visuelle fortællinger. Og dét tager tid at lære. Så det giver vi dem!”

I: “I giver dem tid?”

FK: “Ja. Vi giver dem en platform, hvor de øver sig og bliver taget alvorligt i den proces, de gennemgår. Man skal være i faget, arbejde i faget, øve sig og lave en masse lorte produktioner! Og efterhånden som man laver film og får erfaring, så kan man se, hvordan ”det dér ville virke for publikum” og ”det dér ville ændre hele historien!” Alt det der har med setup, storylines, pace i klipperytmen og koordinering i tid og rum kræver så mange timers arbejde, som man ikke kan tænke sig til. Det er noget, man skal lære.”

I: “Okay. Og hvordan faciliterer I så det rum, hvor man kan lære det?”

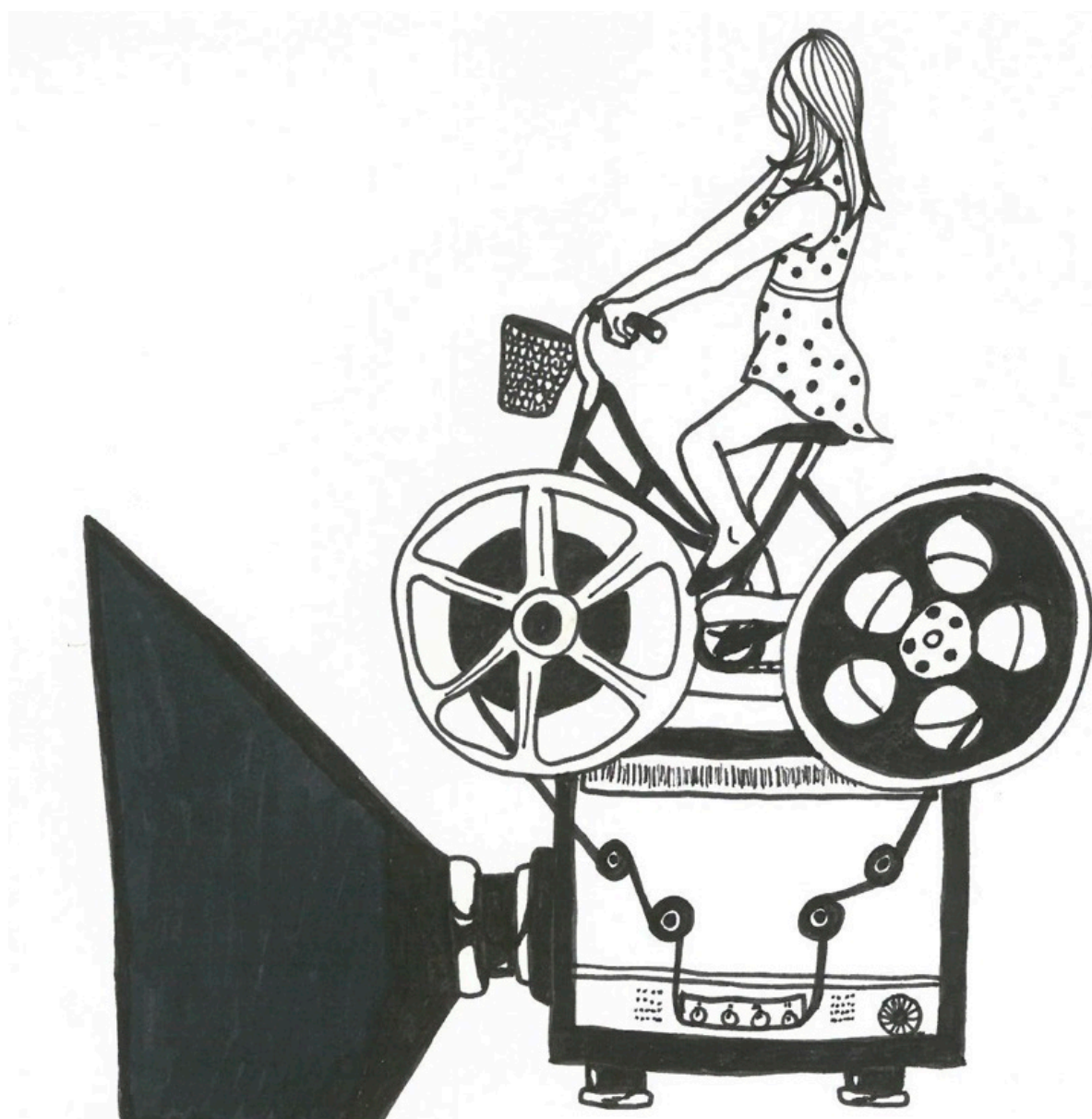
FK: “Jamen vi lukker dem ind og giver dem nogle penge, de skal forvalte først og fremmest. Og så er vi til rådighed, når de har brug for os. Men meget af tiden går jo med at prøve tingene af. Eller få kilometer i benene eller hvad vi kalder det. Man plejer at sige, at de største spring i talentudviklingen er, når man er blevet træt af sig selv: ”Jeg kan ikke gøre en skid ved den her film!” Du kan ikke flytte et talent, der vil selv.”

Eksemplet fra Filmværkstedet København her viser os, hvordan talentudvikling handler om at få tid, plads og rum til at snuble, fejle og øve sig samt komme i kontakt med stoffet, så deltageren lærer at skabe resonans i andre mennesker med visuelle fortællinger. Det handler om at "få kilometer i benene" og gå på opdagelse og rode med alt det, de ikke har haft mulighed for før. Her kommer "værksteds-idéen" særligt til syne som en platform, hvor man kan eksperimentere og se idéer blive til i praksis. Talentudvikling handler nemlig om andet end potentiale, som vi beskrev i første kapitel. Det handler om de gode rammer for, at potentialet kan bruges til noget – det kan tage tid at finde ud af, hvad det så skal være.

Som vi påpeger i det første tema, så viser flere studier, at dem der bliver ved at lære, klarer sig bedst. Derfor er læring ikke noget som kun er forbeholdt klasselokalet eller formelle rum, hvor vi beslutter os for at sætte os ned og lære noget nyt. Tværtimod. Faktisk lærer vi bedst, når vi glemmer, at vi er ved at lære, og har det sjovt.

Med Filmværkstedets learning by doing-læringsfilosofi kan vi her kort vende vigtigheden af det, vi har valgt at definere som en *sags-pædagogik*.

“Talentudvikling på filmværkstederne handler blandt andet om at få tid, plads og rum til at snuble, fejle og øve sig, mens man kommer i kontakt med stoffet. Det handler om at få kilometer i benene og gå på opdagelse og rode med alt det, man ikke har haft mulighed for før, så man kan se idéer blive til virkelighed i konkret praksis” (Leder)



En sagspædagogik – at bruge tid på stoffet

Filmværkstederne adskiller sig fra traditionelle og formaliserede uddannelsesinstitutioner. Det gør de blandt andet ved at repræsentere en mod-diskurs til de tælle-måle-veje retorikker samt overoptagethed af numerisk præstationsdata, vi ser i skolen.¹ Deres værksteds-formationer og lærings-filosofi læner sig op ad helt andre målestok for succes.

Filmværkstederne prioriterer i stedet meget tid på, at de unge kan arbejde med deres *sag* og de områder af feltet, som de vil møde i virkeligheden. Der er således ikke en særlig stor afstand mellem det, de unge deltagere øver sig på hos filmværkstederne, og det de engang vil blive udsat for i branchen. Denne prioritering er i tråd med pointerne fra det, forfattere kalder *uren pædagogik*. Centrale perspektiver fra dette standpunkt lyder, at pædagogikken er blevet alt for ”ren og pæn”. Store dele af den pædagogiske forskning er optaget af at finde metoder, der kan på gå tværs af forskellige fag og skoler. En optagethed af metoder er ikke problematisk i sig selv, men det risikerer at reducere pædagogikken til at skulle finde og anvende disse metoder, så man lærer *mest* muligt. Den pædagogiske forsknings opgave bliver derfor blandt andet at blåstemple bestemte metoder med en særlig forskningsmæssig evidens. Metoder bliver kongevejen til sikkerhed, kontrol og mere læring.

Uren pædagogik gør op med dette syn. Med baggrund i discipliner som pædagogisk filosofi, pædagogisk psykologi og litteraturforskning argumenterer

forfatterne bag disse bøger for, at pædagogik er besværlig, overraskende og *uren*, og at den er tæt knyttet til kulturen, faget, konteksten, indholdet, personen og materien. Bøgerne om *uren pædagogik* udgør dermed en kritik af det eksisterende og udbredte syn på pædagogik og pædagogisk forskning – samtidig med, at dens forfattere forsøger at pege på andre og mere *urene* veje for vores forståelse af pædagogik og uddannelse. Her handler det om at lade udvikling og læring foregå i kontakt med stoffet, andre mennesker og faget, og hvad der ellers måtte være interesse og lyst til at beskæftige sig med – og *deraf* lære.

“Der er kort sagt ikke noget talent, før det omsættes i praksis med en konkret sag eller opgave, som skal løses”

¹ Andersen & Tanggaard, 2016, 2017.

En central pointe er, at læreprocesser netop er urene, fordi de formes og får et indhold af noget, der udgør selve læreprocessen. Som et eksempel kan vi her nævne, at talent opstår i relation til det felt, personen er særligt optaget af. Talent er det gjorte, skabte og udførte. Der er kort sagt ikke noget talent, før det omsættes i en praksis med en konkret sag eller opgave, som skal løses. Fra et urent pædagogisk perspektiv ser vi altså, at læring – og talent, for den sags skyld – er blevet instrumentaliseret i en sådan grad, at det vigtigste er *at lære at lære*. Men en sådan metakognitiv tilgang til udvikling og formål for pædagogisk praksis er indholdsløs, lyder kritikken. Vi lærer bedst, når vi ikke ved, at vi lærer, men i højere grad har vores fokus på objektet, faget eller sågar andre mennesker. Det handler om *selvudsyn*, at se andre, at se verden, at fordybe sig med stoffet og genstanden.⁵ Denne ”urene sagspædagogik” er det vi blandt andet ser på filmværkstederne, fordi overraskelser, eksperimenter og individuelle præmisser ikke forsøges elimineret – de er centrum for pædagogikken, didaktikken og læringen i tæt kontakt med selve genstanden – netop ”det filmiske væsen”.

Motivation, flow og et oprigtigt drive

Når vi oprigtigt brænder for noget, udvikler vi os slet og ret mere og har langt bedre mulighed for at komme i *flow*, som er en kreativ tilstand, hvor tid og rum sættes ud af kraft til fordel for en opslugthed af det, man beskæftiger sig med.⁶ Motivationsforskning indikerer, at det primært er *indre motivation*, som gør en forskel for dem, der vil yde noget ekstraordinært.⁷ Noget af det, der afgør, om man kan nå rigtig langt er, om man har fundet sit rette element – og man elsker det, man laver og ikke giver op, selvom livet eller talentdommere giver én modgang. Denne form for talentudvikling kommer til udtryk i eksempler fra filmværkstederne, idet de giver deltagerne et legitimt sted at snuble, fejle og gå på opdagelse i en filmverden, de er blevet opslugt af⁸. Her forsøger Filmværkstedet København fx at følge deltagerens motivation og både give plads til ”*at ville det hele selv*” samtidig med, at stå til rådighed, når deltagerne er klar til at modtage feedback og ikke længere ”*har tunnelsyn*”.

⁵ Tanggaard et al., 2014; Rømer et al., 2017, 2011.

⁶ Csikszentmihalyi, 1997, 1996.

⁷ Amabile 2001; Amabile et al., 2009; Bilton & Cummings, 2014; Pink, 2011; Phillipsen, 2014a; Hein, 2009.

⁸ Henriksen, 2010.

De 10.000 timer – er hårdt arbejde nok i talentudvikling?

I mødet med filmværkstederne taler vi både om talent som medfødte evner og som hårdt arbejde. Disse to talent-forståelser fremstilles ofte som kontraster, som vi så i indledningen. Som en af de unge deltagere pointerer:

”Jeg kan lave film, fordi jeg har lavet film! Ikke fordi jeg har en medfødt gave! Jeg har bare øvet mig meget og længe!”

Malcolm Gladwell er en engelsk-canadisk forfatter og journalist, som blandt andet blev kendt for at beskrive, hvordan 10.000 timers hårdt arbejde er vejen til succes i sin bog *Outliers* fra 2008⁹. Bogen er skrevet på baggrund af den anerkendte forsker Anders Ericssons studier om ekspertise blandt violinister. Selvom både Gladwell, Ericsson og andre internationalt anerkendte forskere har forsøgt at nuancere 10.000 timers-reglen siden 2008, så har denne opfattelse af talentudvikling alligevel fæstnet sig i manges idé om, hvordan man ved hårdt arbejde kan blive, hvad man vil. Men nedslående er det, at man faktisk ikke udelukkende kan arbejde sig frem til at blive Danmarks dygtigste filminstruktør eller fodboldspiller, hvis ikke man 1) oprigtigt brænder for det og 2) øver sig på den rigtige måde.¹⁰ Det, som er rigtigt ved 10.000 timers-reglen er, at man skal fordybe sig, dedikere sig og træne meget for at udvikle sig. Der er ingen, der er kommet til tops uden at arbejde¹¹. *”Man kan ikke være et sofa-talent”*, som en af lederne fra filmværkstederne retmæssigt påpeger. Men det handler også om at arbejde på den rigtige måde, så at sige.

Deliberate practice – når vi øver os på det svære!

Anders Ericsson videreudviklede senere sine studier om ekspertise. Han fandt blandt andet ud af, at de dygtigste violinister oftest øvede sig meget intenst på det, de endnu ikke mestrede. Ericsson kalder denne form for fokuseret og koncentreret læring og øvelse for *deliberate practice*.¹² Den form for træning, der kræver talentets fulde opmærksomhed. Dedikerer man sig til denne type øvelse, skynder man sig ikke over de svære områder af processen – man *dyrker* dem. Den dygtige instruktør udsætter med andre ord med vilje sig selv for de svære situationer for at øve dem, dygtiggøre sig og gå målrettet efter at mestre dem. Som Filmværkstedet København beskriver, så handler talentudvikling og oparbejdelsen af filmtekniske kompetencer om at *lære*. Når de unge ”vil selv” og skal ”have kilometer i benene”, kunne det tyde på, at de netop skal have lov at udforske de afkroge af filmverdenen, de endnu ikke mestrer. Og den strategi er konstruktiv, fordi det ofte kræver tid, frustration og modstand at nå til en erkendelse af, at det kan være *nødvendigt* at få feedback og lære noget nyt.¹³ De entusiastiske deltagere på filmværkstederne skal erfare, at deres nuværende formåen er utilstrækkelig før filmværkstederne kan få lov at spille en rolle, beskrives det.

⁹ Gladwell, 2008

¹⁰ Goleman, 2013.

¹¹ Buhl, 2010.

¹² Ericsson, 2014, 2000; Ericsson et al., 1993.

¹³ Tanggaard, 2018; Tanggaard, 2009.

Faren ved en ubegrænset learning by doing-filosofi

“Ericssons forskning indikerer, at der er en risiko for at komme til at reproducere det, man allerede ved eller *ikke* ved, hvis man er alene om sin udvikling”

Forskning indikerer, at det er vigtigt at få vejledning og ekspertviden på banen i læringsog talentudviklingsprocesser. Som en konsulent fra Aarhus Filmværksted påpeger:¹⁴ ”Altså, det er jo ikke altid de ting, som folk beder os om at hjælpe dem med, som i virkeligheden er det, de har brug for.” (Konsulent) Uvidende nybegyndere ved ikke nødvendigvis, hvad de skal spørge efter i teknik-rummet, hvis det er nyt og ukendt territorium for dem. Derfor kan learning by doing-filosofien med fordel kombineres med feedback-ordninger, så de unge kommer ud i situationer, hvor de bliver udfordret og får åbnet de døre, de ikke vidste eksisterede. Ericssons forskning indikerer, at der er en risiko for at komme til at reproducere det, man allerede ved eller ikke ved, hvis man er alene om sin udvikling.¹⁵ Som vi så med Filmværkstedet København, så står de klar til at inspirere de unge talenter på ny, når de har fået kilometer i benene og er klar til at modtage feedback. Og det er helt centralt for, at talenterne bliver ved

med at udvikle sig og ikke stagnerer. Denne feedback forekommer på filmværkstederne oftest i præ- og postproduktionsfasen – altså de indledende faser før filmholdet faktisk filmer og går i produktion – og efter filmen er blevet optaget og skal gennemgå klippe-fasen. Under produktionen har deltagerne også mulighed for at være i kontakt med filmværkstederne, men det er ikke her, den primære indsats foregår.

Opsamling på tema 2 – læring som talentudviklingsstrategi

Erfaring og ”kilometer i benene” om-sætter viden i praksis, og gør det muligt for de unge deltagere at mærke forskellige områder af en professionel filmbranche på egen krop. Netop kropsligheden og interaktionen med stoffet er uhyre vigtige elementer i læringsprocesser,¹⁶ hvor man indlader sig med stoffet og arbejder med håndværket i sit fag. At anerkende¹⁷ deltagernes ambitioner og give dem en platform, hvor de kan få gode erfaringer med at skabe film i praksis er derfor en meget konstruktiv talentudviklingsmetode på filmværkstederne, her repræsenteret ved København. Desuden problematiserede vi kort, hvordan learning by doing kan have sine begrænsninger, hvis ikke det kombineres med god ekspertviden og feedback, mens læringen står på under selve filmproduktionen. Vi skal nu videre til tema 3 som handler om rammer for læring og udvikling.

¹⁴ Wood et al., 1976; Chan, 2017.

¹⁵ Ericsson et al., 2006, Ericsson, 2009.

¹⁶ Merleau-Ponty, 1994; Pallasmaa, 2009.

¹⁷ Juelsbo & Tanggaard, 2015; Sennet, 2008.

Tema 3: Stilladsering, rammer og klare roller

Ledere, medarbejdere og konsulenter på de forskellige filmværksteder tager alle afstand fra fortænkte og akademiske rammer i talentudvikling. ”Det er virkelig vigtigt for mig, at vi ikke er en skole, og at filmværkstederne ikke bliver en skole, og det er der jo et vist pres på, fordi der er mange flere penge i skolesystemet, men ethvert skolesystem er jo normativt!” (Leder) I tema 3 ser vi på gode rammer for talentudvikling og hvordan man kan arbejde – eller allerede arbejder – med disse på filmværkstederne uden at blive ”en skole”. Stilladsering – hvad menes der? Stilladsering er oprindeligt udviklet af de tre læringsforskere Wood, Bruner og Ross, som i en artikel fra 1976 diskuterede, hvordan man kunne iagttage udviklingen af børns færdigheder.¹ Selvom begrebet optræder selvstændigt i dag, kan vi i høj grad tilskrive den anerkendte psykolog Lev Vygotsky² mange af tankerne bag stilladsering. Idéen bag stilladsering er, at man mener at kunne iagttage en række understøttende – altså stilladserende – aktiviteter i en konkret læringsproces. Formålet med iagttagelsen er at lede den lærende hen imod at begribe løsningen på et givet problem, således at han/hun kan løse det selv. Som et ungt

filmtalent fra et af filmværkstederne meget præcist formulerer det:

”Talentudvikling handler ikke om at få svarene leveret, men om at få redskaberne, der muliggør at finde svarene selv – derfor er konkret rådgivning og feedback i en tillidsfuld relation altafgørende generelt og for min udvikling her på filmværkstedet i særdeleshed!” (Deltager) Stilladsering henviser altså i denne rapport til et sæt af metoder, som faciliterer de åbenbaringer, de unge talenter skal blive bevidste om i forhold til deres egen realisering og udvikling af deres eget filmtalent.³ Og dem skal vi se et par eksempler på nu med Viborg Open Workshop som showcase.

1 Wood et al., 1976; Hansen & Nielsen, 1999.

2 Bråten, 2006.

3 Phillipsen, 2014a, 2014b.

En stilladseret vidensdeling blandt talenter

Viborg Open Workshop er det første filmværksted, vi besøger under vores undersøgelse. Da vi ankommer til den gamle kaserne, hvor der gennem årtier har været en kolossal opblomstring af et helt særligt filmmiljø med tegning og animation i fokus, står det klart, at denne afsides location skaber gode rammer for fordybelse og engagerede fællesskabsmiljøer. Det er som at træde ind i en landsby.

Vi får fornøjelsen af at overvære en struktureret vidensdelingssession mellem alle Open Workshops nuværende deltagere. En gruppe bestående af ca. 20 unge mennesker er samlet og skal præsentere deres nuværende arbejde og status quo for hinanden. Deltagerne er meget forskellige steder i deres proces – nogle har kun skitser af karakterer, mens andre har hele film. Det er obligatorisk at fremvise et eller andet materiale, og de præsenterer alle sammen på en stor skærm ved en talerstol, fortæller og fremviser deres værker og små filmklip. Det er meget forskelligt, hvor længe den enkelte står og præsenterer, men alle stiller opklarende spørgsmål til hinanden og engagerer sig i de forskellige projekter. Alle de fremlagte historier tager udgangspunkt i noget, som interesserer, frustrerer og optager de unge. De deler deres bekymringer med hinanden og er meget ærlige. En af de unge starter fx sin pitch med at sige: "I'm telling you guys, I just made every beginners mistake this time!" De mere erfarne deltagere bruger mange fagudtryk og viser lavpraktiske live- eksempler på, hvordan de har produceret og designet forskellige faser i deres film under præsentationen. Der er en bred repræsentation af mange forskellige talenter, filmgenrer, tekniske niveauer og evner til historiefortælling og pitch-fremlæggelse. En af de unge siger under sin pitch: "My main focus is to develop concepts right now, so I mainly just steal and copy from movies and places where I've seen great work". Det skaber stor genkendelighed i alle de andre, og en af de mere trænede talenter rækker en hånd i vejret for at kommentere: "That's really great. I started copying other artists' work myself and it's amazing how much you will learn from that. I only started developing my own style after endless hours of copying others. Keep up!"

CASE: VIBORG

Eksemplet fra Viborg Open Workshop er et stærkt vidnesbyrd på, hvordan stilladsering ikke behøver handle om formaliseret undervisning eller om at reducere learning by doing- filosofien. Tværtimod er denne form for stilladsering en struktureret vidensdeling, hvor de unge møder hinanden i øjenhøjde og deler ud af deres viden og erfaring, som præsenterer de unge deltagere for nye måder at tænke sammenhænge på, som de måske ikke vidste, de havde behov for at kende til. Nogle af dem, som allerede har fået jobs og er blevet spottet i branchen viser deres værker frem, så de nye kan se, hvilket niveau der fx kræves i en bestemt type af projekter. Denne proces betyder meget for alle deltagere, vi har talt med på filmværkstederne. Som en af deltagerne påpeger her:

”Jeg har fundet ud af, at det betyder meget for mig at vidensdele! Der er rigtig mange mennesker herinde, der har taget rigtig godt imod mig, selvom jeg ikke vidste særlig meget, og så tænker jeg ”okay, hvis der er noget jeg kan gi’ den vej, så vil jeg gerne gøre det!” (Deltager)

Vidensdeling og eksemplet fra Viborg Open Workshop viser, hvordan skabelsesprocesser er frustrerende for alle kunstnere uanset deres niveau. Det er en måde for både novicen og ekspertten at se frem eller tilbage på deres egen proces og reflektere over, hvor langt de er nået, og hvad de har til gode at lære. Denne type stilladseret arrangement styrker tilsyneladende: 1) en konstruktiv selvværdsfølelse i spejlingen af andres processer 2) tekniske færdigheder som en slags *learning by proxy*, altså læring gennem andres læring og 3) evnen til formidling og at stille skarpt: Hvad er det, der driver mig, og hvad er motoren i min fortælling, når jeg skal formulere det til andre?

“Det er gennem deltagelse i konkret praksis, observation af mester i arbejde og målrettet træning, at man udvikler sig i retningen af ekspertise og mestring selv, peger international forskning og denne undersøgelse på”

Som det blev formuleret i tema 1, så handler talent i den digitale visuelle branche for filmværkstederne blandt andet om at skabe resonans – genkendelighed – i andre mennesker med filmiske fortællinger. At tage del i konkret vidensdeling giver de unge indsigt i, hvad der virker på film. Det er gennem deltagelse i konkret praksis, observation af mester i arbejde og målrettet træning, at man udvikler sig i retningen af ekspertise og mestring selv, peger international forskning og denne undersøgelse på.⁴ Det fremhæves også i en pragmatisk læringsfilosofi, hvordan dét at arbejde problem-baseret styrker den unges selvstændighed ved at gøre et konkret arbejdsfelts problematikker til sine egne og oparbejde en kompetent faglighed med virkelighedsnære projekter.⁵ Når en af deltagerne fra Viborg starter med at fremlægge alle sine begynderfejl skaber det basis for, at alle andre deltagere i fællesskabet og på mødet kan tale om, hvordan man løser praksisrelaterede problemer. En anden form for stilladsering, som vi vurderer sagtens kan fremelskes og dyrkes med en bagvedliggende learning by doing-filosofi, er tydeligheden af rollefordelinger.

⁴ Chan, 2017; Juelsbo & Tanggaard, 2015; Lave, 1997; Tanggaard, 2005; Gresalfi et al., 2012.

⁵ Young, 1993; Bredo, 1992; Dewey, 1938.

Vigtigheden af at definere rammer og roller

Med temaet her lægger vi op til at bruge filmbranchens egen præmis som metafor for, hvor vigtig rollefordelingen er i talentudviklingsprocesser. Poul Nesgaard, tidligere rektor på Den Danske Filmskole, siger nemlig i et oplæg fra 2014⁶: "Forestil dig en film, hvor helten pludselig vil være skurk." Det holder ikke. Overfør så tankegangen her til rollefordelingen i en talentudviklingsproces. At filmværkstederne leverer en passende didaktik, rådgivning og processupport, og deltageren leverer åbenhed, modtagelighed og sult virker afgørende for, at der er en sammenhængende udvikling, hvor man ikke bruger spildtid på konstant at definere sine roller overfor hinanden. Lad os se et eksempel her i et interview med en deltager for at understrege pointen:

Interviewer: "Hvis du nu er støttet af et af filmværkstederne, og det går op for dig, ude på settet, at din film ikke er skruet rigtigt sammen, og du har brug for noget sparring, hvem kontakter du så? Deltager: Hvis nu der er en lampe, der knækker lidt midt i optagelsen. Så vil jeg ringe til en, der vidste noget om lamper. Altså det ville aldrig være nogen på filmværkstedet for eksempel."

I: "Nej? Så hvad så, hvis der er et eller andet i forbindelse med din historie, og du står som historiefortæller midt på settet, og du kan bare se "der er simpelthen et eller andet, der ikke hænger sammen med mine optagelser!" "

S: "Så ville jeg typisk ringe til dem, jeg har haft til at hjælpe mig med. Lad os nu sige, det var en eller anden dygtig manuskriptforfatter, jeg havde haft til at hjælpe mig med at gi' feedback, så ville jeg ringe til vedkommende."

I: "Ja... som du selv kender?"

S: "Ja... ikke en af dem herfra! For at være helt ærlig – jeg ved ikke rigtigt, hvad det skal gøre, fordi man bare får en masse forskellige råd smidt i hovedet. Det kræver jo lidt et andet niveau af tillid, altså. Så kan det godt være, de siger nogle ting, der er fede nok nogle gange, men det virker lidt mærkeligt at ringe op til det filmværksted, jeg er støttet af, hvor der sidder to-tre personer, der ikke har været med i projektet, som bare lige sådan skal ind og hjælpe. Det kan man jo ikke "bare"."

I: "Nej. Hvem får du så feedback fra i stedet for?"

S: "Jamen så har jeg typisk hyret nogle mennesker, som jeg lige synes er fede, nogle dygtige instruktører, eller dygtige klippere. Og det er jo nogle gange for de penge, jeg får fra værkstedet, så på den måde er de jo konstant med ind over."

I: "Nogle, som du selv har sørget for at skabe kontakt til?"

K: "Ja."

I: "Okay. Kunne værkstedet facilitere det på en anden måde?"

K: "Ja altså, det er nogle rigtig gode konsulenter, synes jeg. Men det ville give god mening at have konsulenten med flere steder i processen. For eksempel efter man er færdig med at skrive manuskriptet, måske bare til at kommentere på det. Og måske også hvis det obligatoriske gennemsyn var med konsulenten og ikke med lederen. Det er jo netop i forlængelse af at gå ind i projektet på projektets præmisser, som de jo på mange måder bryster sig af at ville i deres støtte af vores udvikling her hos dem."

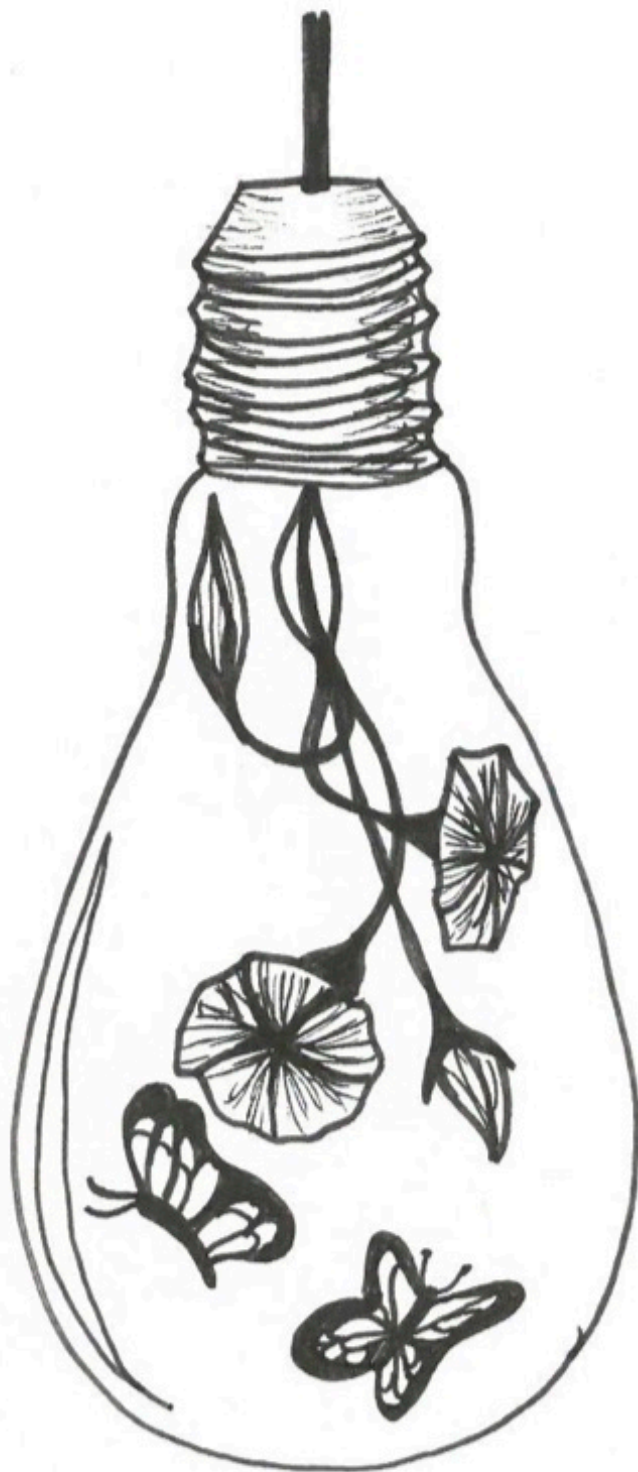
I: "Ja. Det giver god mening."

K: "Så en eller anden mere personlig relation helt fra starten, tror jeg! Om ikke andet så for at vide, hvem de forskellige mennesker i huset egentlig er, og hvad de laver her. Og om de har noget med mig at gøre. Så ville jeg måske ringe til dem i stedet for!"

⁶ Nesgaard, 2014.

Udsagnet her vidner om en frustration over, at rollerne mellem deltagerne og filmværkstederne ikke er helt tydelige nok. Deltageren udtrykker forvirring over de råd, filmværkstederne giver under processen og et ønske om at få en kontinuerlig sparring og ikke blot "en halv time, men en eller anden personlig relation helt fra starten". I mødet med en af lederne fra filmværkstederne talte vi netop om rådgivning og rollefordeling. Her stødte vi på en interessant vinkel, idet lederen siger: "Altså hvis vi giver ét råd, så giver vi straks ti nye! Ellers så får vi jo lavet 50 film om året her, som vi som institution gerne vil have lavet. Det er der jo ikke læring i for talenterne. Så hvis vi giver ét råd, så giver vi med det samme nogle flere!" (Leder) I forhold til emnet om rollefordeling og rammer for talentudvikling, kan vi fremhæve, at der er en uoverensstemmelse her mellem lederens opfattelse af, hvad der er læring i for talenterne, og hvad talenterne selv ser som støtte og læring. I eksemplet ovenfor efterspørger den unge deltager en mere kontinuerlig og tydelig feedback og altså ikke mange forskellige råd, som lederen opfatter som en støtte til de unge, så de laver deres egen film og ikke filmværkstedets.⁷ Det er vigtigt at fremhæve, at dette eksempel er én vinkel ud af mange, for filmværkstederne gør allerede meget for at støtte de unge. Vi taler os blot her ind på et emne om, hvor vigtigt det er, at man er tydelige og klart formulerer, hvad deltageren kan bruge filmværkstederne til – for deres engagement, kapacitet og lyst til at hjælpe er stor.

⁷ Knudsen, 2014.



”Talentudvikling handler ikke om at få svarene leveret, men om at få redskaberne, der muliggør at finde svarene selv – derfor er konkret rådgivning og feedback i en tillidsfuld relation altafgørende generelt og for min udvikling her på filmværkstedet i særdeleshed!” (Deltager)

En frygt for at rammer dræber den kunstneriske frihed

“Stilladsering opfattes i vores optik som evnen til at sammensætte foranderlige rammer om den individuelle projekt, for at det kan udfolde sig bedst muligt”

Med roller og rammer taler vi ikke om mentale fængselsceller, hvor udvikling kun kan foregå på præ-definerede præmisser. Som Nesgaard pointerer: ”Sproget er omtrentligt og ikke absolut”.⁸ Stilladsering opfattes i vores optik som evnen til at sammensætte foranderlige rammer om den individuelle projekt, for at det kan udfolde sig bedst muligt.⁹ Vi må her forstå hensigten med stilladseringen, som også Nesgaard påpeger. Hensigten er ikke at pille talentets projekt fra hinanden, eller at ”drukne det filmiske væsen i teknikaliteter”, som det så poetisk blev formuleret i et interview på et af filmværkstederne. Tværtimod. Talentudvikling handler her om at identificere sin opgave, sit kald – sit talent – og så finde dem, der kan varetage og udfylde de roller, der skal til, for at man kan koncentrere sig om at spille sin egen rolle. Derfor henvender de unge sig til filmværkstederne – og derfor ansætter filmværkstederne konsulenter. Netop for at uddelegere og varetage forskellige roller. Pointen med at definere rammer og roller består altså i, at selv hvis ikke man ønsker at være styrende og over-struktureret omkring sine talenter – hvilket giver god mening! – så har man brug for at vide, hvem der spiller hvilke roller i ens udvikling.¹⁰ Derfor er det vigtigt, pointerer deltagerne selv, at de bliver mødt med en gennemsigtighed overfor filmværkstedernes strukturer: Hvem er lederen? Hvad er lederens opgave? Hvem er konsulenten, og hvad er hans eller hendes opgave? Hvordan forestiller vi os processen bliver, og hvem kan man kontakte undervejs, hvis man bliver i tvivl om noget? Det vil måske forekomme filmværkstederne banalt med en sådan fremhævelse, men ser vi på de unges svar, når vi spørger dem, om de udfordringer de oplever i deres samarbejde med filmværkstederne, siger de sådan her:

Interviewer: “Kan du pege på en udfordring i den måde, som tingene bliver gjort her på filmværkstederne?”

Deltager: “Jeg har været her i en del år, så jeg er som sådan ikke bange for at spørge om hvad som helst, men jeg tænker da også nogle gange: ”Okay – burde jeg spørge om det, eller burde jeg sige det til nogen, at jeg ikke kan komme videre? Skal man se sekretæren her som en veninde, hvis man har et problem med sin produktion, eller er det en dårlig idé, så de tænker, man er uprofessionel?” Altså må man først henvende sig, når man som filmskaber har styr på det hele – eller er det bare at banke på og sige: ”Okay, jeg har brug for jeres hjælp!” Hvornår tæller det ned som en usikkerhed, der ikke burde være der, og hvornår tæller det op, fordi det udviser mod?”

I: “Nemlig.”

D: “Det er noget, man kunne arbejde på og invitere til: ”Hey, selv hvis I er usikre, er det fint nok at komme ind og spørge, fordi vi kan dele ud af de erfaringer, vi har, og det vil vi meget gerne gøre! Og det betyder ikke, at du er dårlig til at lave film, det betyder bare, du ikke er ligeglad, og det er jo det bedste, du kan gøre?” Altså på et tidspunkt blev instruktøren bag min film interviewet, hvor hun kom til at afsløre hele vores historie. Og jeg tænkte på shit, shit, shit – nu gider folk ikke se filmen, fordi de ved, hvad den handler om! Der var jeg jo i total knibe og stod overfor en situation, du ikke kan forberede dig på hverken i konsultantsamtaler eller ved at læse en bog. Men der vidste jeg ikke, om jeg måtte ringe til filmværkstedet her, fordi det jo var noget, vi selv havde rodet os ud i. Jeg gjorde det så alligevel, og de var søde til at sige: ”Det skal du ikke tænke på – altså folk ser jo ikke film, fordi de ikke ved, hvad den handler om. Det er jo måden, de forskellige mennesker laver film på, der er interessant.” Og det var guld! Men jeg frygter, at jeg fik de råd, fordi jeg er stædig.”

⁸ Nesgaard, 2014.

⁹ Hansen & Nielsen, 1999.

¹⁰ Parsloe & Leedham, 2009.

Indsigten og viljen til at påtage sig et vikarierende medansvar for et andet menneskes proces er en vigtig del af det at praktisere en etisk talentudviklingsstrategi¹¹. Med de ressourcer filmværkstederne har, er det ikke realistisk, at en konsulent kan være med i hele talentets proces. Og det ligger der sikkert også en falsk tryghed i, fordi de unge skal opleve at påtage sig et medansvar for deres egen udvikling. Men som vi så med eksemplet fra Viborg, kan man sagtens strukturere forskellige stilladseringsmodeller, som giver de unge muligheder for at få spejlet deres udviklingsproces *undervejs* uden forvirring af, hvilke råd, de skal lytte til, eller hvornår deres spørgsmål er relevante. Filmværkstederne, som vi skal se det senere, er gode til at skabe en tryk atmosfære rundt om deltagerne på mange områder – men måske man kan tale om, hvordan man gør det endnu tydeligere, at fejl og forvirring er kærkommen og uundgåelig. Filmværkstederne har den rette indstilling – der mangler måske blot en mere udtalt kommunikation, så deltagerne også profiterer af det.

Opsummering af tema 3

Vi har set på stilladseringsbegrebet for at tage lidt fat i den modstand, vi oplever filmværkstederne har overfor rammer, kasser og definitioner. Pointen her er, at man sagtens kan være et filmværksted med deltagerens proces og udvikling i centrum *samtidig* med, at man skaber rammer og definerer rollerne klart og tydeligt. En form for stilladsering, som bruges flittigt af filmværkstederne, er for eksempel obligatoriske mødeaftaler i præ- og postproduktionsfasen, deadlines for aflevering og regler for den økonomiske støtteordning. Disse metoder er ikke *mere* vigtige end tid og praksisnær erfaring, men broen mellem disse to strategier kan med fordel styrkes.

Vi skal nu, som en forlængelse af tema 3, diskutere *konsulenternes* rolle i deltagerens talentudviklingsproces.

¹¹ Möhl & Kjølbye, 2013; Kemp, 2001.

Tema 4: Tid, tillid og nærvær – metoder der batter i konstruktiv talentudvikling

Metoder er opskrifter og midler, vi tager i brug, når vi vil nå et mål.¹ At gå baglæns henover parkeringspladsen for at komme frem til sin bil er lige såvel en metode, som at gå forlæns. Nogle metoder er bedre end andre, og særligt den differentiering er mange forskere optagede af, når de skal måle og veje forskellige midlers værdi og evne til at få nogle i mål hurtigt, effektivt og konstruktivt. Desværre er der derfor også en tendens til, at metoder der kan tælles, måles og vejes har en forrang over andre metoder, som man ikke får øje på lige så umiddelbart. Så når vi taler om metoder, er det vigtigt at spørge: *”Tæller vi det, der tæller?”*²

Succesfuld talentudvikling starter med tillid

“Bag ved succeskriterierne for, hvad god talentudvikling er, arbejder filmværkstederne grundlæggende med menneskelige relationer og tager derfor metoder i brug, som understøtter menneskets forudsætninger for at udvikle sig”

Noget af det som de fleste konsulenter, ledere, medarbejdere og deltagere er enige om er, at tid, tillid og nærvær er nogle af de vigtigste ingredienser i talentudviklingsprocesser. Bag ved succeskriterierne for, hvad god talentudvikling er, arbejder filmværkstederne grundlæggende med menneskelige relationer og tager derfor metoder i brug, som understøtter menneskets forudsætninger for at udvikle sig

Tag fx dette udsagn her:

”Vi har nogle metoder, vi går efter, men det er ikke altid efter bogen. Når man arbejder med mennesker, skal man have en god intuition for, hvad der er væsentligt og hvilken metode, der virker her og der. Tag nu vores teknikker. Han har arbejdet her en menneskealder og kan spotte talent på 1000 kilometers afstand, når der kommer en ung ind ad døren på hans værksted.” (Leder)

Udsagnet her er et meget godt billede på det, vi tidligere henviste til, nemlig *uren pædagogik*. Det handler som sagt om, at metoder ikke er rene, de dikterer ikke deres egen anvendelse, men bringes i spil i forhold til bestemte målsætninger.³ Med Aarhus Filmværksted som showcase, skal vi se en støttesamtale mellem en konsulent og to unge deltagere, som har fået støtte for første gang. Her vil det vise sig, hvordan tid, tillid og nærvær er helt centrale metoder i talentudvikling og hvorfor tillid er så centralt i lærerprocesser.⁴

¹ Brinkmann & Tanggaard, 2015.

² Andersen & Tanggaard, 2016.

³ Rømer et al., 2017; Tanggaard et al., 2014.

⁴ Løvgren & Perry, 2017.

CASE: AARHUS

”Jeg lever af at fjerne angst”

Der er frugt, snacks, kaffe og vand på bordet, placeret mellem to unge deltagere og konsulenten fra Aarhus Filmværksted. Vi præsenterer os selv helt kort og sætter os i hjørnet af lokalet som observatører. Konsulenten starter med at sige til de to unge: ”Det er vigtigt for mig at understrege på mødet her i dag, at der ikke er nogen dumme spørgsmål. Man kan faktisk ikke lave fejl”. Derefter opsummerer han talenternes historie baseret på det manuskript, de har sendt ham forud for samtalen og sender en fortolkning af deres målsætninger og visioner tilbage til dem. Den ene bliver ved med at rødme og siger ikke så meget. Den anden sidder med korslagte arme og kigger lidt ned i jorden. Konsulenten er ”smart-i-en-fart” og har en uformel tone. Han snakker hurtigt, højt og er meget opsøgende overfor de unge: ”Er det rigtigt forstået? Forstår I hvad jeg mener. Giver det mening?” Men der er ikke meget respons. Konsulenten forsøger at bløde de unge lidt op og siger: ”Nu er alt det her jo bare spørgsmål, og jeg slynger om mig til højre og venstre, og det er ikke nødvendigvis noget succeskriterie, at I følger mine tanker – men nu siger jeg bare alle de provokerende ting”. Efterhånden som diskussionerne udfolder sig lidt mere dialogisk retter de to unge sig op i stolen, griner med, gestikulerer, læner sig frem over bordet, skriver ned og lyser op i ansigterne. På et tidspunkt er de to unge så meget med, at konsulenten vover pelsen: ”Ej, men altså nu siger jeg det sgu bare, gutter, men hvor fanden kommer religionen lige ind i billedet her? Og altså... er det for sjov eller er det fucking alvor med den generforvirring, I lægger for dagen?” De unge griner og fortæller om deres visioner. Samtalen handler om genre, og der opstår ny erkendelse mellem de to deltagere, da det går op for dem, at de har to vidt forskellige visioner for projektet. Konsulenten rådgiver meget konkret på manuskriptet men ekspliciterer, at det er de unges egen historie. Derfra går de videre til at tale om koreanske film for at opsnappe hvilken genre, de unge prøver at efterligne. De taler om andre film med samme tematik som deres. Det er en meget faglig diskussion, hvor konsulentens klare viden kommer i spil som en inspiration til de unge. Det kommer derefter på banen, at den ene af ansøgerne læser dramaturgi og er meget optaget af at gøre det ”rigtige”. Det gør konsulenten meget interesseret og siger: ”Yes, skide godt, det kan jeg forstå! Men hey – der er ikke noget rigtigt og forkert her! Det vigtigste er, at du kan mærke filmen. Hvis vi skræller alle forventninger fra, hvor er du så som skaber af det her værk? Hvad er det præcis for en historie, du gerne vil fortælle?” De to unge åbner til sidst op om deres frustrationer, bekymringer og frygt for ikke at lave en god nok film. De finder i fællesskab frem til, hvilken opgave de unge skal løse til om en uge, hvor de har et nyt møde med konsulenten. Konsulenten giver dem et råd med på vejen og siger: ”I har jo ikke kun ét skud i bøssen. Flip dog en mønt og vælg den ene vinkel – så laver I da bare den anden næste gang”. De opsummerer til sidst opgaverne, og konsulenten pointerer, at de undervejs i processen med at løse opgaven altid kan skrive til ham og slutter af med at rose dem meget for deres projekt, ambition og store viden. De to unge giver hinanden en high-five, takker for mødet og slår en kæmpe latter op, idet de smækker døren bag sig. Det vi ser med denne produktionsstøttesamtale er, at konsulenten tager sig tid til at opbygge den tillid, det kræver, før de to unge talenter tør åbne op – både overfor sig selv, hinanden og konsulenten. Der faciliteres et refleksionsrum, som tydeligvis bevidstgør nogle af de udfordringer, de unge har med deres film og deres samarbejde.

CASE: AARHUS

Konsulenten lægger ikke skjul på noget og deler både ud af sine egne erfaringer og understreger, at de unge ikke skal være bange for at lave fejl. Den metode, konsulenten tager i brug, er i høj grad retorisk. En jongleren mellem faglige termer og bandeord samt anekdoter, faglig viden og ros gør, at de unge kan relatere til ham som en nærværende figur, der forstår deres projekt, anerkender dem og tager deres situation alvorligt. Selvom der er plads til en humoristisk bemærkning om stilistisk genreforvirring, er der en grundlæggende søgen efter tilnærmelse af de unge, hvor de til sidst giver konsulenten adgang til at gå tæt på dem, så de kommer frem til sagens kerne i fællesskab. Bagefter spørger vi konsulenten:

Interviewer: *“Hvad gjorde du lige her? Før? I din samtale med de to unge deltagere?”*

Konsulent: *“Der, hvor jeg lykkes, er i virkeligheden, når de unge kommer tilbage. Det er det, jeg forsøger at etablere allerede i første møde. Dem, der på en eller anden måde har været igennem maskinen og siger ”prøv og hør, det her – det rykkede mig herhen! Jeg prøvede det her!” Det er sgu i virkeligheden lige meget, om det produkt, der kommer ud, er prisvindende eller ikke prisvindende. Jeg holder ikke min stolthed i, om den film de arbejder på går ud og lægger verden ned. Noget af det største de kan sige er ”jeg turde ikke prøve det der før, og nu har jeg gjort det!” Det bliver jeg rigtig glad for! Når det har rykket dem på den måde.”*

I: *“Er det en udfordring?”*

K: *“JA! Det er en af de største udfordringer for alle konsulenter, for alle lærere... for alle der arbejder med talentudvikling. Når man arbejder sammen i et hold om film skal man fjerne angst, fjerne frygten for at fejle. Det er skide lige meget at fejle, hellere fejle med et brag og få slæbt sig selv igennem og udvikle sig end ikke at lære noget. Altså, det er den største hæmsko! Det er så vigtigt at fejle – husk at fejle, altså det er simpelthen så vigtigt! Og det er min opgave: At give dem det fundament, der gør, at de tør det! På kanten af det sikre!”*

Konsulenten balancerer mellem udfordring, inspiration, feedback og åbenhed. Han håndterer udviklingssamtalen med de unge, som han gør, fordi han grundlæggende mener, at før man kan nærme sig nogen – og særligt i sårbare situationer – skal man have tilladelse. Tilladelse forstået på den måde, at andre mennesker oftest først lytter rigtigt til råd og alternative perspektiver, når der er et etableret tillidsbånd.⁵ Konsulenten påtager sig et medansvar overfor de unges læringsproces ved at sætte ord på vigtige tvivlsspørgsmål samt skabe et socialt-acceptabelt grundlag i relationen, hvor fejltagelser er velkomne. Denne ikke-dømmende tilgang til de unge er essensen af et nærvær, der skaber den fornødne tryghed, det kræver, før man tør bevæge sig ud på kanten af det sikre. At de unge starter med et lukket kropssprog, for til sidst at gå ud ad døren med rank ryg og høj latter er et tydeligt tegn på, hvordan samtalen har flyttet dem – både fagligt, qua deres diskussioner med konsulenten – men også personligt, med en fornyet tro på dem selv og deres projekt. Denne metode er et tydeligt mål for konstruktiv talentudvikling på lige fod med den faglige sparring, deadline for opgaver og fastlæggelse af genre og stilistisk udtryk.

”Det er så vigtigt at fejle –
husk at fejle, altså det er simpelthen
så vigtigt! Og det er min opgave:
At give dem det fundament, der gør,
at de tør det - på kanten af det sikre!
Derfor lever jeg af at fjerne angst og
skabe tillid som talentudvikler”
(Medarbejder)



Zonen for nærmeste udvikling

Tilgangen, konsulenten bruger, er i tråd med det den anerkendte psykolog Lev Vygotsky kalder zonen for nærmeste udvikling.⁶ Denne teori beskriver zonen mellem det niveau, hvor individet kan løse en opgave med hjælp fra en vejleder, og det niveau hvor individet kan løse opgaven selv. Altså zonen mellem det kendte og ukendte. Når konsulenten konstant balancerer mellem ros, støtte og anerkendelse af de unges usikkerhed samtidig med en provokation af deres genrestil, bevæger han sig netop i den zone, hvor de unge – med lidt hjælp – skal vove sig ud og afprøve deres teser og træffe valg. Som en af lederne siger: "Talentudvikling er lige dele inspiration og udfordring!"

Kontinuerlighed – når nogen er vidne på vores udvikling

I tråd med tid, tillid og nærvær følger også kontinuerlighed som en vigtig metode i talentudvikling på filmværkstederne. En interessant diskussion opstår, når filmværkstederne både har forskellige opfattelser og strategier i valget af eksterne konsulenter. På nogle af filmværkstederne har man et armslængde-princip, som betyder, at lederne ikke indgår i selve vurderingen af deltagernes film – særligt i udvælgelsesprocessen af, hvem der skal have støtte. De eksterne konsulenter, som enten udvælges for hver enkelt ansøgningsrunde, hver 4. runde eller arbejder som fast konsulent, har til opgave at udvikle de unge gennem sparring og udviklingssamtaler.

Her er ledernes rolle også forskellig på filmværkstederne, da nogen deltager i sparringssamtalerne, mens andre først møder de unge til "gennemsyn før sidste klip". På den ene side kan man argumentere for, at det er meningsfuldt at ansætte en ny konsulent for hver ny ansøgningsrunde, og at lederne af filmværkstederne ikke indgår i udviklingssamtalerne, da det mindsker risikoen for en personlig bias – altså, at konsulenten eller lederen vælger at støtte de samme typer af film og ansøgere hver gang på baggrund af egen smag. På den anden side oplever vi, at størstedelen af de unge deltagere, vi har talt med, efterlyser en kontinuerlighed fra de personer, som skal vurdere deres filmprojekter og følge dem i deres proces. Deltagerne giver udtryk for, hvor vigtigt det er for deres udvikling, at sparring og støtte ikke bliver reduceret til flygtige møder, men netop består af en mere stabil og kontinuerlig kontakt:

"Jeg gider ikke en enkelt time i en eller anden støttesamtale. Så bliver det sgu bare noget med at leve op til kravene, lave en ansøgning, som man ved går igennem og please konsulenten. Det ville være nice, hvis man fx fik en mentor, der oprigtigt gik ind på projektets præmisser andet end bare kortvarigt." (Deltager)

"Altså jeg har ikke kunnet lave det, jeg laver uden værkstedet. Jeg synes, det hjælper, når der ligesom er noget kontinuitet i det. Altså nu har jeg jo været her i nogle år, og de kender jo ligesom mig og mine styrker og svagheder." (Deltager)

⁶ Broström, 2007; Vygotsky, 1980.

Med filmværkstedernes budgetter er det nok ikke realistisk, at konsulenten eller lederen følger deltageren gennem hele udviklingen, som vi påpegede tidligere, med så mange ansøgere og støttede projekter på årlig basis. Men måske ligger der en mulighed i at mobilisere mentor-ordninger mellem de unge indbyrdes. På Filmværkstedet København påtog en lille gruppe filmtalenter sig opgaven om at skabe et fællesskab, kaldet Dokumentargruppen, som netop faciliterer en kontinuerlighed og sætter gode rammer for at være hinandens vidner: "Der er faktisk noget, der hedder en dokumentargruppe herinde, som har eksisteret i to år. Målet med den gruppe var, at vi som dokumentarister – om du så er producer, fotograf, klipper eller instruktør – skulle mødes i et trygt forum, hvor man kunne stille hinanden spørgsmål. Vi er mange, som har de samme udfordringer, og så kan man jo komme til at snakke om de forskellige ting, så man kan inspirere hinanden, bede hinanden om hjælp, og det har fungeret sindssygt godt. Værkstedet har betalt for aftensmad og de foredragsholdere, vi inviterede – de har virkelig været gode til at støtte op om initiativet!" (Deltager) Filmværkstederne påpeger blandt andet selv, at når de aktivt involverer deltagerne i at planlægge forskellige forløb og afholde arrangementer, møder de størst opbakning. Det er i god tråd med motivationsforskningen om behovet for autonomi, ejerskabsfølelse og ansvar i arbejdsprocesser.⁷

Opsummering af tema 4

Vi har set på nogle strategier for talentudvikling, som i vores samtid måske bliver overset, når vi ønsker at måle, tælle og veje succeskriterierne for realisering af talent i samfundet – og her i den digitale visuelle branche. Her kom vi omkring tid, tillid, nærvær, kontinuerlighed og gennemsigtighed som centrale metoder i at nå ind til den unges ambition og fjerne angsten for at fejle. *"Her handler talentudvikling ikke kun om, hvor mange film der når det store lærred,"* som en af lederne formulerede det i et interview. Disse mere æstetiske dimensioner af talentudvikling, traditionelt set måske forstået som de såkaldte "bløde værdier", har stor betydning for de unges udvikling. Som en deltager siger:

"Filmværkstedet har været helt vildt vigtigt for mig. Altså uden dem havde jeg ikke klaret det. Bare lige at kunne komme forbi til en kop kaffe og whine over, hvor hårdt jeg har det. Altså det betyder meget!" (Deltager)

Men hvad er det så, der gør, at konsulenter, ledere og teknikere kan spotte talent og omsætte den ovenstående teori om tid, tillid og nærvær i praksis? Deres faglighed. Faglighed er ofte forudsætningen for at kunne vurdere andres værker kompetent. Det er også grundlaget for, at man udvikler faglig *intuition*, som mange oplever som en mavefornemmelse af, hvornår hvilke talenter har brug for hvad. Og det er netop, hvad tema 5 handler om.

⁷ Pink, 2011.

“Den faglighed og det håndværk, konsulenterne, lederne og medarbejderne alle har oparbejdet gennem mange års erfaring, er det, der ligger til grund for deres intuition og fornemmelser for, hvornår talenterne har brug for hvad og hvorfor”



Tema 5: Håndværk – Talentudviklere er selv dygtige fagpersoner

Som vi argumenterer for i rapportens hovedafsnit 1, antyder forskning, at det er vanskeligt, hvis ikke umuligt, at udvikle sit talent på egen hånd.¹ Det er vigtigt at være omgivet af kompetente bedømmere, som selv er talentfulde på deres felt samt andre ligesindede i *deltagerfeltet*.² En talentfuld lærer kan fremelske elevens talent. På filmværkstederne er konsulenternes og ledernes faglighed forudsætningen for, at de kan spotte de unge talenter potentia-ler, forstå hvad de har brug for i deres udvikling og tilbyde at være en *del* af den udvikling. Konsulenterne er endvidere ansat på baggrund af deres egen erfaring og succes i den professionelle branche, så deres viden bygger på erfaringer og ikke blot teori.

Faglighed og håndværk³ skal her forstås i bred forstand: 1) At talentudvikleren har en baggrund indenfor et relevant fag, som han/hun er dygtig til og mestrer som håndværker – altså har et bredt kendskab til fagets fornødne kompetencer, som han/hun kan udøve og bruge i talentudviklingen af andre. 2) At talentudvikleren fokuserer på dygtiggørelse i egen faglighed, har en opmærksomhed og insisterer på at forbedre egne kompetencer og orienterer sig i branchen om, hvad der er brug for, og hvordan det nye talent får en plads her. Man skal kunne gå på tværs og på langs i sit eget fag for at kunne inspirere og udfordre andre til at se noget nyt i deres udvikling.⁴ Som en formulerer det på et af filmværkstederne her:

”Det kræver en vis elastik og en ordentlig faglighed at balancere det kvalitative blik på talentudvikling samtidig med, der er nogle normative metoder, tilgange og kompetenceudviklingsprocesser, som gælder for de fleste!” (Leder)

Konsulenterne er én form for faglig specialist og håndværker, hvis rolle mest er at vurdere og udvikle deltagerne og deres projekter. Deres indsats er derfor fokuseret på de planlagte samtaler, de har med de unge i løbet af deres proces på filmværkstederne. Men noget af det, vi skal se mere på er, hvordan man udvikler *uformelle* læringsmiljøer, hvor specialisternes viden kommer mere i spil end blot under de afsatte timer der er til udviklings- og produktionsmøderne.⁵ Her kan man tænke i en læringskultur fremfor en evalueringskultur. Derfor genoptager vi vores besøg på Aarhus Filmværksted, hvor vi skal møde endnu en dygtig talentudvikler.

¹ Barab & Duffy, 2000; Buhl, 2015; Collings & Mellahi, 2009, Colling & Evans, 2007; Moutuori & Purser, 1995, Barab et al., (in press).

² Wood et al., 1976; Ziegler, 2005.

³ Sennet, 2008; Misher, 1999.

⁴ Juelsbo & Tanggaard, 2015.

⁵ Christensen, 2016.

CASE: AARHUS

En legeplads for voksne!

Det tekniske værksted i Aarhus ligner en legeplads for en ægte håndværker. Der er rustikke træreoler linet op på rad og række ned igennem det rektangulære lokale, hvor vi er inviteret til at overvære en produktionssamtale med en deltager. Der ligger en masse filmudstyr rundt omkring. Nede bagerst i lokalet står den tekniker, vi skal møde, sammen med en ung deltager. De står bag et hævet skrivebord med en stor stationær Mac computer foran dem. Teknikeren byder os velkommen og er enormt snakkesalig, venlig, imødekommende og 110% på hjemmebane. Han skal holde et kort produktionsmøde med en ung ansøger, som netop har fået bevilliget 5.000 kroner til en dokumentarfilm og skal nu aftale, hvilket udstyr hun skal have med sig i produktion.

Teknikeren fortæller levende om det unge talent. Hun har før fået støtte til sine projekter, og i hans fortælling er han meget familiær og opmærksom på hendes proces: "Den første film du lavede, husker jeg tydeligt. Da du kom her første gang var du bare en lille purk. Ting tager tid og gode ting tager lang tid, så derfor er du her igen." Teknikeren har et stort kendskab til alle deltagerne og en klar holdning til, hvad det vil sige at være talentudvikler: "Dernede ved hoveddøren går drømmene ind og herude på den anden side møder de virkeligheden. I det her tekniske vakuum skal jeg så forsøge at forstå talenterne og gøre dem klar til den verden, der møder dem. **Jeg møder mennesket først og dernæst deres projekt.** Det vigtigste er, at jeg lærer dem at kende, og hende her kender jeg jo efterhånden skidegodt, er' det ik' rigtigt, ven? Nå, men her arbejder vi jo, og som I ser, er der ingen stole – her står vi op, for det er ikke et kontor, det er sgu et værksted. Sidder vi ned, har vi ikke noget at lave, og så går vi hjem, det forstår du vel?"

Teknikeren er livlig, griner og har mange gode vendinger, som han flittigt bruger som en reminder til sig selv, hvis han kommer ud på et sidespor af anekdoter. For anekdoter er der mange af: "Jo, forstår du, det er jo ret centralt, at der står her i dokumentet for produktionsstøtten, at brugeren af udstyret selv har ansvaret for at aflevere det i pæn stand til mig igen. Sæt nu så'n en ung gut der, der skal filme nede på strøget ikke lige forudser, at kamerakranen vejer et ondt år og pludselig vælter ned, så har vi jo balladen. Eller hvis der er et farligt uvejr midt, som lige får Dolly'en til at kure ned og ridse 18 Audier på vejen, så har vi sgu problemer!"

CASE: AARHUS

Teknikeren, vi netop har beskrevet her, har været en del af Aarhus Filmværksted i mange år og er derfor en del af den faste stab, der møder de unge deltagere dagligt. I et interview efter vores observation af produktionssamtalen, spørger vi ham ind til hans talentudviklingsstrategier.

“Så punkt 1 er, at vi altid har et individuelt fokus! Vi putter ikke nogen ned i nogle kasser!”

Interviewer: “Hvad giver du de unge talenter? Hvilke strategier bruger du?”

Tekniker: “Jamen, de unge mennesker ved jo ikke, hvad de skal, før de får hands-on. De opdager muligheden for noget, når de bliver lukket ind på galeanstalten her, ik’! ”Nå for fa’en, man kan også lave om på det – wåååuw!” siger de så. Så punkt 1 er, at vi altid har et individuelt fokus! Vi putter ikke nogen ned i nogle kasser! Det er en personlig ting, hvor vi bliver nødt til at lære hinanden at kende, og vi er nødt til at have tillid til hinanden, før vi som talentudviklingsinstitution kan byde ind med lige præcis de ting, som vedkommende har brug for! Det forudsætter jo, at vi er tæt på de folk, vi arbejder sammen med!”

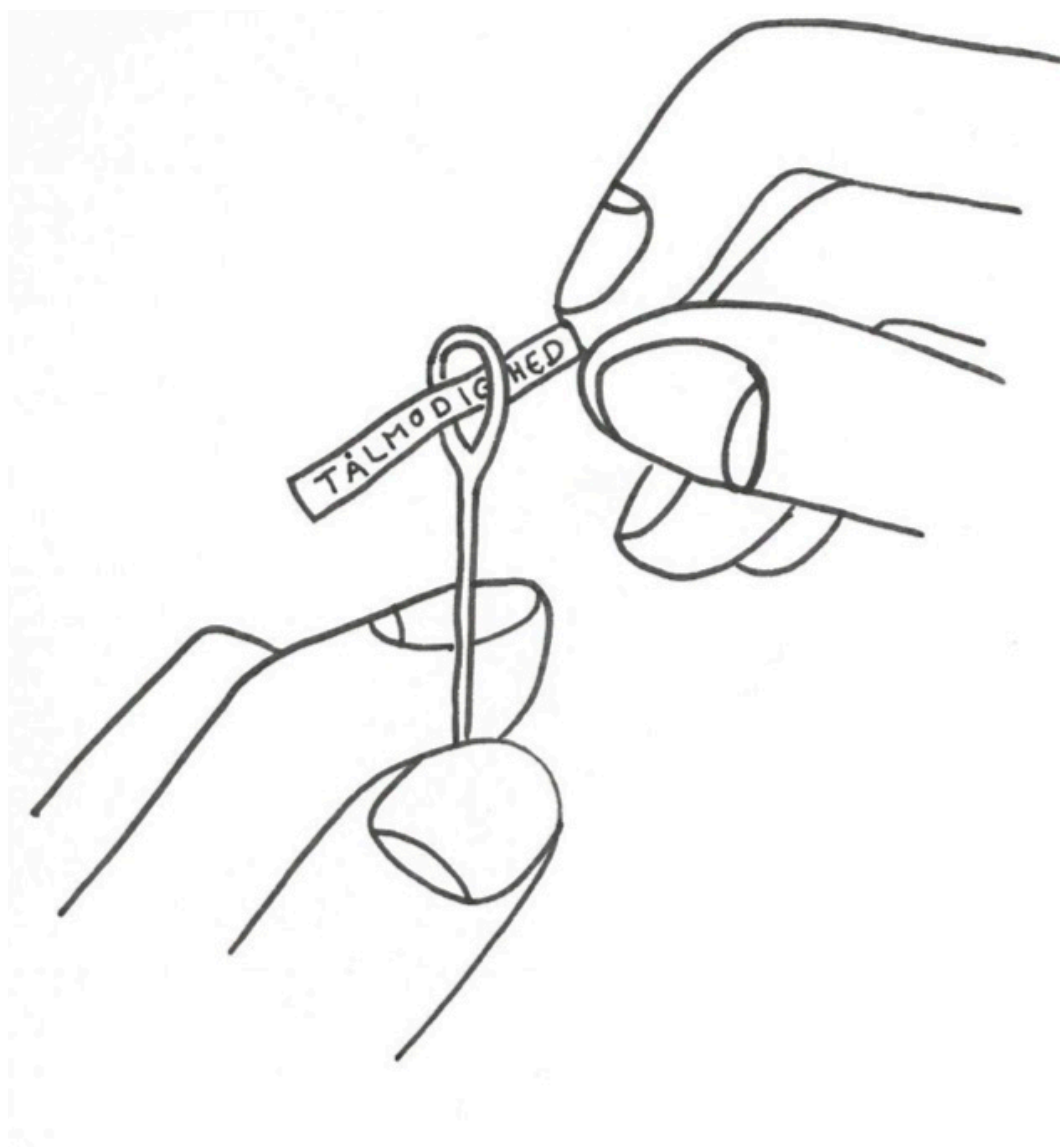
I: “Og hvordan kommer man det? Tæt på folk?”

T: “Det er meget-meget vigtigt for os, at det aldrig bliver sådan en rutine-ting, hvor vi begynder at håndtere folk på samlebånd. Det må aldrig nogensinde ske, at vi laver sådan nogen pakked løsninger! Altså det er jo ikke altid de ting som folk beder os om at hjælpe dem med, som i virkeligheden er det, de har brug for. Det er slet ikke sikkert, at de er helt klar over, hvad de har brug for hjælp til. Altså så snakker vi om det! Så sætter vi os ned, så siger jeg: ”Prøv at se her...” Altså jeg har set rigtig mange produktionsplaner i mit liv, jeg ved rent faktisk godt, hvor lang tid et location-skifte med et apparatur af et vist omfang tager og sådan nogle ting. At være loyal overfor processen og mennesket kan jo også være, håber jeg, at sige: ”Stop! Det der, det går simpelthen ikke, du brækker halsen!” Og det pædagogiske ansvar vil jeg godt tage på mig, og det har jeg da fået hug for i ny og næ. Men de unge kommer jo til mig med alt. Og jeg giver dem alt, jeg har. De kan bruge timevis på at nørde herinde, og de gutter der bankede på lige før, mens vi gjorde klar til interview, de kommer igen! De bliver ved og ved og ved, indtil de får deres vilje. Og det er jo helt forrygende fedt!”

I: “Hvilke metoder bruger du ellers?”

T: “Jeg har min egen lille skoletjeneste her, hvor jeg har skolepraktikanter fra 8. klasse og opefter, som ”filmskabere” kalder vi det. Jeg tager tre ind ad gangen, og så har vi en uge til at lave en film fuldstændig fra scratch. Vi skal igennem det hele fra idéudvikling til præmiere fredag kl. 14, ik’ – bum, sådan! Jeg har 6 hold om året. Det er, hvad jeg kan håndtere. Jeg gør ikke selv sindssygt meget i det her med at måle og veje folk. Men jeg tror det vildeste eksempel, jeg har, det er en skolepraktikant, som kom i praktik her som 15- 16-årig og 3 år senere havde han sit eget produktionsselskab. Han laver musikvideoer i 100-vis! Vi snakker Christoffer og Suspekt! Vi bruger ham som underviser i vores afdeling ude i Gellerup i dag!”

”Det er en personlig ting at lade andre hjælpe dig med din film. Vi bliver nødt til at lære hinanden at kende, og vi er nødt til at have tillid til hinanden, før vi som talentudviklingsinstitution kan byde ind med lige præcis de ting, vi har, som vedkommende har brug for! Det forudsætter jo, at vi er *tæt* på de folk, vi arbejder sammen med og påtager os et pædagogisk ansvar!” (Medarbejder)



Det pædagogiske ansvar – at tage sig tiden til at lære dem, vi skal hjælpe, at kende

“En af grundene til, teknikeren fra casen er så populær blandt de unge deltagere, er – udover hans varme væsen – at hans ekspertise er tilgængelig for de unge, når de har brug for det, og han leverer en dedikeret indsats som mesterlærer gennem hele udviklingsprocessen.”

At være nogens sparringspartner, confidant eller læremester betyder ifølge teknikeren fra casen at lære dem at kende. Dét at lære nogen at kende betyder ikke nødvendigvis – og sjældent i professionelle sammenhænge – at vi skal kende hinandens dybeste hemmeligheder. Men det betyder, at vi ikke kun beskæftiger os med hinanden i formelle situationer til opstillede møder.⁶ En af grundene til, teknikeren fra casen er så populær blandt de unge deltagere, er – udover hans varme væsen – at hans ekspertise er tilgængelig for de unge, når de har brug for det, og han leverer en dedikeret indsats som mesterlærer gennem hele udviklingsprocessen. Netop under vores interview med ham, afbrydes vi op til flere gange, fordi en flok unge gutter banker på og vil ind og tale med teknikeren.

Der er mulighed for at aftale møder, men grundlæggende er de unge velkomne på alle tidspunkter. Og det, de spørger om og har brug for, har ingen begrænsning, fordi teknikeren selv ikke udviser nogen barrierer for, hvad de unge må henvende sig med. Det betyder ikke, hans strategi er grænseløs. Tværtimod. Dét, som teknikeren kalder et pædagogisk ansvar, er en form for stilladsering af feedback-strategier, når de unge træder ind med deres tårnhøje ambitioner. Den gennemsigthed, der ligger i både at kunne sætte grænser som autoritet og have en åben dør for en personlig relation, er en tilregnelig adfærd, som de unge kan læne sig op ad.⁷ Og den adfærd er tilgængelig og kontinuerlig igennem hele deres udviklingsproces. En af de udfordringer der tilsyneladende er med konsulenternes rolle og funktion på filmværkstederne er, at deres kompetencer primært står til rådighed for talenterne, når der aftales formelle møder. Deltagerne fra filmværkstederne beskriver nemlig ofte i vores undersøgelse, hvordan den uformelle vidensdeling er den, de profiterer bedst af. Tag for eksempel denne unge deltagers udsagn:

“It's easy to go to a desk of someone and ask, you know "What do you think about this" or "What do you do right now, can you show me?" or "I am really struggling with this one part – do you have a minute?" But mostly if people don't sit behind closed doors or have a certain schedule for meetings. It's much more profitable for me to share in an open space.” (Deltager)

⁶ Tanggaard, 2018.

⁷ Brinkman, 2006.

Intuition – mystisk gave eller dyb faglighed?

I mødet med filmværkstederne stiller vi mange spørgsmål, som udfordrer både ledere, konsulenter, medarbejdere og deltagere. For eksempel bliver det for mange svært at sætte ord på, hvad det er, der sker, når de oplever, at nogen udviser talent. Det er svært at forklare, hvad der ligger til grund for deres beslutninger om at gå i en særlig retning og tage diverse metoder i brug i mødet med den enkelte. Mange kommer til kort og må konstatere: *”Det er bare en mavefornemmelse, synes jeg”* eller *”det er jo en intuition, der fortæller mig, at her har vi fat i noget rigtigt!”*

Begrebet intuition lever – ligesom talent! – en lidt omtumlet tilværelse. Intuition kan både henlede tankerne til mystik eller overblik og overskud – og der er en god grund til, at det kan være svært for dygtige fagpersoner at gøre rede for deres lavpraktiske metoder og tanker i beslutningsøjeblikket. Intuition skal nemlig her forstås som dyb faglighed, der viser sig, på en baggrund af erfaring, vaner, rutiner og den dermed *kropslige* fornemmelse for problemer og situationer, man har håndteret kompetent før.⁸ Meget af vores dagligdag udfolder sig, uden at vi tænker syndeligt meget over det. Sådan er det også med vores praksis og arbejde. Det er, når vi indlader os med materialet, og når subjekt og objekt smelter sammen konkrete steder, at vi arbejder bedst og kommer i *flow*. **Typisk kan man lære noget af eksperter, når man ser dem arbejde med deres objekt, idet det viser snarere end fortæller, hvordan eksper-tise kommer til udtryk intuitivt.**⁹ Derfor er teknikeren strategisk med at møde deltagerne på sit eget værksted, hvor de hurtigt kan udforske problemet og komme i gang med at indlade sig med materialet i fællesskab, en måde at gøre eks-

pert-viden tilgængelig for de unge. Som teknikeren selv siger: *”Her er ingen stole – det er jo en arbejdsplads! Hvis vi sidder ned, har vi ikke noget at lave!”*

Kreativitet og faglighed

Mennesker, der lykkes med kreative be-drifter, er ikke hævet over helt almindelige rutinemæssige opgaver som at rydde op på skrivebordet, skrive manuskriptet om igen og igen eller søge midler til nye projekter.¹⁰ Man kommer fx ikke langt som forfatter uden spidsede blyanter eller op-daterede Word-programmer på compute-ren. Og på samme måde kan filmskaberen ikke realisere sine fortæller-visioner, hvis ikke han eller hun har den faglige og håndværksmæssige forudsætning for sit professionelle arbejde igennem vaner og rutiner.¹¹ Som en deltager fra Odense Filmværksted pointerer:

”Alle kan jo sætte billeder sammen, fordi det er blevet så demokratisk at filme noget på sin telefon eller et eller andet. Men for film-talentet overgår det denne standard. Fordi det er jo et håndværk. Det er et håndværk at filme, det er et håndværk at sætte lys. Det er stadig et håndværk at sidde og klippe en film, selvom vi måske hæver skaber-talentet over b-funktionerne. Det er jo meget sådan en mesterlære-ting. At man bliver bedre af at gå sammen med nogen, der er bedre end en selv!” (Deltager)

⁸ Tanggaard, 2013; Dreyfus, 2001; Benner, 1995.

⁹ Tanggaard, 2005.

¹⁰ Niel et al., 2006; Tanggaard, 2017a; Csikszentmihalyi, 2006.

¹¹ Juelsbo & Tanggaard, 2015; Misher,

De faglige processer, som alle talentudviklerne på filmværkstederne har været igennem, er en forudsætning for, at de kan agere kyndige vejledere i de unge talenter proces, som vi så det med teknikeren fra Aarhus. Den faglighed og det håndværk, de har oparbejdet gennem mange års erfaring, er det, der ligger til grund for deres *intuition* og *fornemmelser* for, hvornår de unge har brug for hvad og hvorfor.¹² Som vi ser med et kort eksempel her:

"Jamen min uddannelsesbaggrund er cand.mag. i dansk og medievidenskab. Så har jeg undervist i filmproduktion på en medieskole i nogle år, og så har jeg produceret dokumentarfilm i en 8-9 år i samarbejde med og for små produktionsselskaber. Og det har været både til TV og til undervisning og webbrug, og det har været fiktionsspil og klassiske dokumentarer." (Leder)

Opsamling på tema 5

"Tålmodighed, anerkendelse og et skub når talentet er (næsten) modnet, er strategier som går forud for, at man engang vil kunne måle på film-talentets CV og bidrag til branchen."

Dét som Aarhus Filmværksted har været eksponent for i tema 5, er at levere gode eksempler på hvordan dyb faglighed er baggrunden for at udvikle sig kyndigt på et felt. Bag produktet står en filmskaber, hvis ambition filmværkstederne tager alvorligt. Det gør de blandt andet ved at spotte, hvad der står i vejen for, at de unge kan gå videre på deres vej og film-færd. Det kræver en pædagogisk/didaktisk indsats og et kvalitativt blik for, hvad der behøves for hvem og hvornår. Disse vurderinger bunder i talentudviklernes faglig-

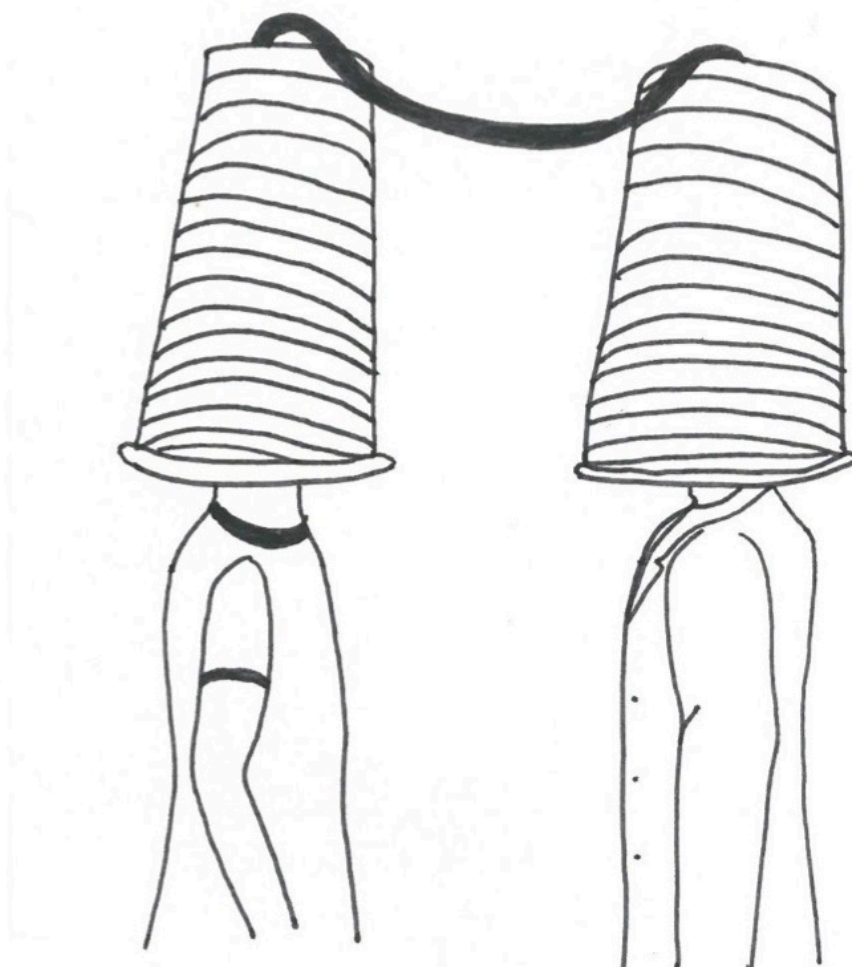
hed og intuition, som det blev vist i tema 4 og her i tema 5 med støttesamtalen og produktionssamtalen. Tålmodighed, anerkendelse og et skub når talentet er (næsten) modnet, er strategier som går forud for, at man engang vil kunne måle på film-talentets CV og bidrag til branchen. Hvis man vil have unge talenter til at dyrke *deliberate practice* – altså den form for træning, forskeren Anders Ericsson taler om – kan man tænke i at gøre kompetent feedback tilgængeligt under læringsprocessen i virkelighedsnære arbejdsmiljøer. Dét at have lejlighed til at tale om det der betyder noget med én, man oplever som faglig rollemodel, kan være et vigtigt springud i selv at finde sin vej.¹³ Der er dermed tale om et bredere *læringsperspektiv*. **Talentudviklernes faglighed viser sig derfor også, idet de har overskuddet til at tænke talentudvikling som fleksible metoder, der kan tilpasses holdet og den enkelte løbende og i konstant forhandling med den eller dem, der er i færd med at udvikle sig.**

¹² Silzer & Dowell, 2009.

¹³ Tanggaard, 2018.

Tema 6: Mesterlære og mentor-ordninger

I tema 6 skal vi se på en læringsfilosofi, hvor stilladseret feedback og mentor-ordninger anvendes i forlængelse af filmværkstedernes learning by doing-praksis – nemlig *mesterlære*. Vi starter med en case fra Viborg.



”At være mentor lærer mig at reflektere over, hvad der er vigtigt at vide i vores branche på forskellige tidspunkter. Som novice er det super vigtigt at udvikle sin faglighed og lære alle de små tips og tricks, der er med kameraer, tegninger og what not – senere i processen er der andre ting, der presser sig på. Og det giver mig selvtillid at lære fra mig, fordi det minder mig om, at jeg selv er kommet langt!” (Deltager)

Mentor-ordning og mesterlære

På Viborg Open Workshop får vi mulighed for at se en masse forskellige talenudviklings- praksisser. Vi observerer en ung kvinde og deltager af Open Workshop – vi kan kalde hende Sara – give vejledning og feedback til en af de yngre og nyere deltagere – vi kan kalde hende Anna. De to deltagere mødes om eftermiddagen i et sofaområde, som Open Workshop har indrettet til uformel vidensdeling, gode pauser og hyggelige sociale stunder.

På Open Workshop har man mentor-ordninger, som oftest er på initiativ fra deltagerne selv. Nogle af de mere erfarne deltagere hjælper de unge i deres proces. Vi spørger: "Hvem har bestemt, det skal være sådan her? Hvem står for at arrangere mentor-ordninger?" Både lederne og deltagerne tænker intenst og længe, men ender altid med at smile og sige, at "det er fællesskabets værk." Anna har sin portefølje med og viser Sara, hvad hun har lavet siden sidst. De snakker længe om Annas "streg" og kunstneriske sprog og stil. Sara bruger meget tid på at fortælle Anna om sin egen proces, og hvordan hun i mange år kopierede maleren Matisse' værker, da hun startede med at tegne. Med afsæt i den historie, beder Sara Anna om at tegne noget for hende. Hun kommenterer løbende på Annas teknik og siger: "Prøv i stedet at starte med det svære område af tegningen og ikke det nemme. Du skal ud af din komfort-zone!"

Anna er lidt nervøs, men Sara roser hende meget og understreger hele tiden, hvad hun gør rigtigt. På et tidspunkt tager Sara selv kuglepen og viser Anna, hvad hun mener med sine råd. "Prøv for eksempel at se, hvordan vi kan tegne bevægelse i menneskekroppen sådan her." Anna er meget koncentreret og observerer, hvordan Sara udfolder sin ekspertise og streg. Sara siger: "Forsøg at kopiere det, jeg gør her. Og så til næste gang skal du have kreeret din egen fortolkning af mit værk. Du vælger den, der er bedst og dårligst efter mange ganges kopiering. Og det er okay, hvis du ikke synes, det er perfekt. Vi skal bare se på det sammen."

Det er tydeligt at mærke, at Sara kender Anna, selvom de ikke har samarbejdet særlig længe. Sara refererer løbende til nogle af Annas tidligere tegninger, og hun er oprigtigt interesseret i at rykke Anna og forstå hendes ambition. Hun giver hende opgaver til næste møde og siger: "Prøv at vende din proces på hovedet. Mal med fingrene. Se en masse YouTube-videoer af dine idoler. Tegn med venstre hånd! Nogle gange bruger jeg x- metoden, hvor jeg krydsrefererer to ord, som ikke har noget med hinanden at gøre for at finde på nye motiver. **Hvis ikke du sætter dine kompetencer sammen på nye måder, så ender du med en masse små kasser af isolerede teorier inde i hovedet, som du ikke kan omsætte i praksis.** Bare gør det! Det gjorde jeg!"

Kreativitet og kopiering – forskning, der afslører sammenhængen!

Forskeren Selena Chan har undersøgt forskellige elementer af mesterlære.¹ Hun understreger, hvordan alle kompetencer må omsættes og tilpasses i den arena, hvori de skal bruges i enhver faglig udvikling. Chan ser i sin undersøgelse af forskellige faggrupper, hvordan observation af mester, gentagelser af opgaver, fokuseret øvelse og feedback under træningen fremmer læring og minimerer kløften mellem teori og praksis. Denne forskning læner sig op ad en kendt psykologisk læringsteori, beskrevet af Jean Lave og Etienne Wenger. Igennem deltagelse og involvering i feltet bliver man i Lave og Wengers teori, *situeret læring*, langsomt en *legitim deltager*² - det vil sige et ligeværdigt medlem, i et praksisfællesskab i en løbende udvikling. Denne proces gennemgår novicen sammen med mester. Læringen om genstanden er ikke *adskilt* fra genstanden. Det vil fx sige, at man lærer om film ved at lave film, se film, se *andre* lave film, som Sara forsøger at lære Anna.

Chans skelnen mellem observation, kopiering, øvelse, træning og andre lignende praksisser, er første skridt til at se læring og talentudvikling som processer, hvori specialisterne tager sig af novicerne, som vi har set det med Sara og Anna. Men som det udtrykkes her, så er der en tendens til at se kopiering og imitation som mindre fine metoder i talentudvikling i den digitale visuelle branche:

”Jeg skulle nødtigt gå ind på Filmskolen og sige til dem, at de er en flok håndværkere!” (Konsulent)

”Når man laver film, så skal man være original fra day one. Det skal være unikt,

det må helst ikke ligne det, der er blevet lavet tidligere. Det er jo fuldstændig absurd. I alle andre kunstformer, der kopierer man, indtil man stikker af selv. Det gør man ikke i film. Og det gør man jo så alligevel, for det er jo små kopier, der er sat sammen på en personlig måde. Så de unge prøver jo at kopiere. Men de prøver jo også at skjule det, når de gør det.” (Leder)

Lederen og konsulenten udpeger her en central idé, vi ofte ser i litteraturen om kreativitet og talentudvikling; at kunstudøvelse, talentudvikling og kreativitet ikke hænger sammen med håndværk og kopiering. Det bliver næsten antydnet af konsulenten og lederen, at det ville være en fornærmende sammenligning. Lederen uddyber efterfølgende i interviewet:

”Det, der i virkeligheden hele tiden spørger i talentudvikling og idéen om talent generelt, det er jo sådan noget som kreativitet. At det *også* skulle være Guds givet. Men **hvis det skal give mening, at der er noget der hedder talentudvikling, så skal det ikke være noget, der er Guds givet. Så kan det jo ikke udvikles.**” (Leder)

Talent-begrebet er ikke det eneste, der er underlagt en romantisk forestilling om de medfødte og Guds-givne evner. Det gælder også kreativitet.³ Men i Chans forskning og med eksemplet fra Viborg ser vi altså, at mentor-ordninger, mesterlære og kopiering af specialister er en konkret måde at bygge bro mellem teori og praksis samt fusionere specialisternes kompetencer med novicernes friske pust og gejst.⁴

¹ Chan, 2017; Tanggaard, 2017b.

² Lave & Wenger, 1991; Vygotsky, 1980.

³ Sawyer, 2012.

Den ånd og arbejdskultur, der går forud for fællesskabet på Viborg Open Workshop, handler i høj grad om en konstant insisteren på, at de unge videns-deler og socialiserer med hinanden. Vi spørger Sara, hvorfor hun bruger tid på at være mentor for Anna, når hun jo bare kunne arbejde på sit eget projekt i stedet:

”At være mentor lærer mig at reflektere over, hvad der er vigtigt at vide i vores branche på forskellige tidspunkter. Som novice er det super vigtigt at udvikle sin faglighed og lære alle de små tips og tricks, der er med kameraer, tegninger og what not – senere i processen er der andre ting, der presser sig på. Og det giver mig selvtillid at lære fra mig, fordi det minder mig om, at jeg selv er kommet langt!” (Sara)

Der er meget faglig læring og personlig udvikling i at give viden videre. Derudover er det en økonomisk gevinst for talentudviklingsinstitutioner og virksomheder at bruge sine egne ressourcer fremfor kun at hidkalde sig eksperter udefra.⁵ Forskning viser, at det er de virkelighedsnære læringssituationer, der virker bedst i talentudvikling. Når man opfordrer talenter til at samarbejde i praksis, øve sig i fællesskab og dele frustrationer, viden og metoder, så hæver man den samlede talentmasse maksimalt.⁶ For eksempel udtrykker Sara det utrolig fint i det her eksempel, da vi interviewer hende efter hendes samtale med Anna:

Interviewer: “Det virker som om, at alle er meget villige til at dele ud af deres erfaringer på godt og ondt. Det er som om, folk ikke er bange for at virke svage. Hvad skyldes det?”

Sara: “Jeg tror, det er fordi, at alle projekter er så forskellige her. Den diversitet der er på stedet – ikke bare i de konkrete projekter, men mellem folk her – skaber en meget flad social struktur. Vi konkurrerer ikke mod hinanden på en dårlig måde. Vores idéer arbejder sammen. Vi deler alting her. Også udenfor det faglige! Men ikke fordi, vi skal. Jeg er virkelig konkurrencemenneske, men ikke mod andre – mod mig selv. Jeg elsker at flytte mig. Apropos konkurrence, så har jeg et sjovt eksempel. Jeg sad og tegnede en kat på et tidspunkt og ved siden af mig sad en anden kunstner. Hun tegnede så min kat, og i et splitsekund tænkte jeg, som jeg ville gøre til en eksamen, hvis nogen kiggede efter ”ej, hold dig væk fra mit værk!” – men da jeg så, at hun havde fortolket min kat, blev jeg interesseret. ”Ej – hvor sjovt, at hun fik det ud af min tegning”, husker jeg, at jeg tænkte, og uden at reflektere videre over det, sad vi pludselig sammen og fortolkede hinandens tegninger i lang tid. Slutproduktet blev, at vi begge havde udviklet os vildt meget, fordi vi endte med to helt forskellige tegninger – både fra hinandens, men også fra vores originale udgangspunkt. På den måde skabte vi noget større sammen. Det er indbegrebet af stedet her for mig. Derfor tror jeg også, jeg vil ændre mit udsagn om, hvad talent er. Talent er den, der ved, at talent er mere end teknisk kundskab. Talent opstår i alt det omkringliggende, der fordrer den udvikling, der skal til, for at jeg flytter mig udover min egen evne. Jeg havde ikke kunne fortolke min kat og udvide mit repertoire uden det, som måske startede som en konkurrence med en hemmelig observatør, jeg ikke vidste, jeg havde. Det er det, jeg tror, der sker her på stedet konstant. Måske ikke så direkte som med katten – men under udviklingens overflade. Jeg har aldrig skabt mit værk alene, selvom jeg nogle gange kan synes, jeg er Guds gave til animationsbranchen. Haha.”

⁵ Tanggaard & Hansen, 2017; Wright & McMahon, 2001; Wright et al., 1994.

⁶ Barab & Plucker, 2002; Ziegler, 2005; Barab et al., 2000; Chandler et al., 2010; King, 2015; Christensen, 2016; Cross & Thomas, 2008.

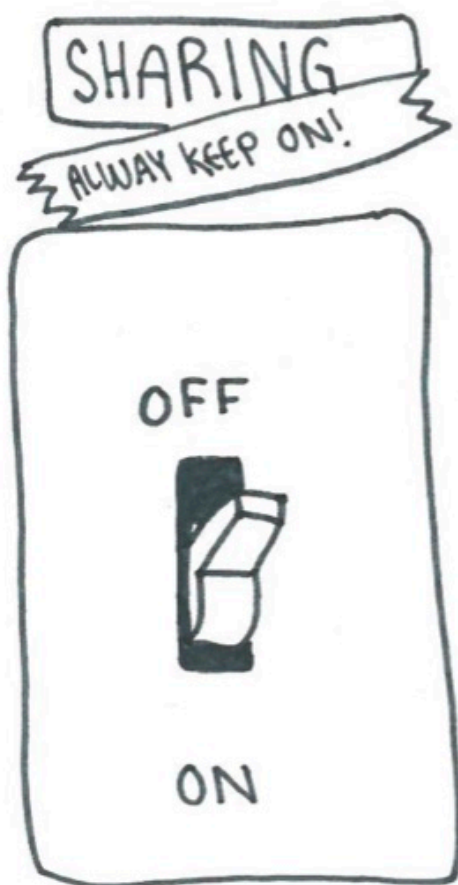
Tema 7: Fællesskabsmiljøer og filmlegekam- merater

Udvikling og realisering af talentfuldhed handler blandt andet om evnen til at samarbejde og indgå i *fællesskaber*.¹ Som en af medarbejderne fra filmværkstederne siger:

”Jeg spurgte engang en berømt amerikansk filmfotograf, hvad der skulle til for at gøre karriere i Hollywood. ”Get along with people and don’t fuck up!” Han sagde ikke et ord om kompetencer!”
(Medarbejder)

– og som alle deltagerne på filmværkstederne påpeger: **”Man har aldrig lavet en film alene!”** (Deltager)

Særligt de uformelle miljøer viser sig at have stor betydning for de unge deltagere på filmværkstederne. Lad os se lidt på, hvordan man kan skabe gode uformelle talentudviklingsmiljøer i et eksempel her fra Viborg Open Workshop.



¹ Stahl et al., 2012; Christensen, 2012.

CASE: VIBORG

Åbne fællesskaber – om ikke at bryde talentets mulighed for flow

På vores besøg i Viborg går vi sammen med en medarbejder, som lystigt fortæller os om Open Workshops faciliteter på en rundvisning. Alle steder er der åbne vidder, og de rum, vi træder ind i, er lyse og store. Der er plads til mange hårdtarbejdende talenter, og der er mange mennesker, uanset hvor vi går hen. Efter at have set de mere formelle faciliteter og kontorpladser, går vi ind i den såkaldte chill out-lounge med et sofahjørne, et langbord med bænke i noget gammelt snusket træ, små borde med spil og et klaver. Derigennem kan man komme ud i køkkenet, hvor der er kaffe, the og køkkenredskaber til fri afbenyttelse. Medarbejderen breder armene ud og siger: "Det her køkken er mit mareridt! Det skal kun bruges af Open Workshop-deltagerne, men fordi hele området her er besat af animationskunstnere, kommer særligt tidligere deltagere tilbage til køkkenet, fordi de elsker det her sted." Han griner og understreger vigtigheden af, at de unge fanger hinanden på helt afgørende tidspunkter i deres proces, når de mødes i fælleskøkkenet eller i loungen. Der er liv i chill out-loungen og køkkenet under hele vores ophold, og det er også her Sara og Anna har deres mentor-session (se case 6).

Casen om fælleskøkkenet fra Viborg er ikke enestående. Talenterne hos Open Workshop får tildelt deres egen arbejdsstation og udleveret en nøgle til værkstedet, så snart de er deltagere.

De sidder sammen i åbne fællesskaber ved hver deres skrivebord, som de har adgang til 24 timer i døgnet. Man kan måske sige, ligesom vi så det med casen fra Odense i tema 1, at det er en aktiv stillingtagen til talent-begrebet, hvor man viser de unge, hvordan deres privilegier og positioner i miljøet ændrer sig i takt med deres dygtiggørelse. På mange måder fremstår Viborg Open Workshop som deltagerens legeplads, arbejdsplads, kreative platform og fysiske rum for venskab og samarbejde.²

² Andersen & Christensen, 2015; Christensen, 2009.

Hvad får os til at kæmpe videre? Motivationsforskning og vigtigheden af gode relationer

Motivationsforskning viser, at når man får muligheden for selv at være med til at definere rammerne for sit arbejde og udvikling, bliver det meningsfuldt at engagere sig.³ Mange af deltagerne udtrykker et ønske om, at filmværkstederne gjorde mere ud af at facilitere de fysiske rammer og ritualer, som samler dem på tværs af projekter og tidspunkter:

”Altså vi har i den brugergruppe, jeg selv har været med til at stifte, talt meget om, at vi godt ku’ tænke os, at der faktisk var et *rum*! Altså et sted som var reserveret til at man kunne socialisere sig med de andre mennesker herinde, uden at det blev sådan ”nå, men det booker man bare til et eller andet!” Så har vi tænkt ”nå, måske ku’ vi snakke om at lave sådan et hyggehjørne” du ved, så ku’ der være et bord og nogen sofaer og øl, og så ku’ folk ta’ nogle snacks med, og så ved man jo, hvis man er inde i byen, ku’ man lige smutte op for at sige hej og bare lige se, om der er nogen der er her, ik’? For vi er en del, der føler, at vi mangler sådan et samlingssted. **Så det ku’ være fedt, hvis der var et uformelt rum, hvor man bare ku’ slænge sig på sofaen eller på en lænestol og dele ud.** ”Nå, men i dag har jeg lavet det og det på mit projekt” og så er man jo faktisk lige pludselig i gang med at arbejde, ik’? På et socialt niveau som jo også er det, der connecter folk!” (Deltager)

Det, der giver deltagerne lyst til at opholde sig på filmværkstederne, handler i høj grad om fællesskab og tilhørsforhold. Deltager finder sig ”filmlegekammerater” når der er mulighed for at

danne andre relationer, end de professionelle – eller at der er fysiske rum, hvori de professionelle relationer opstår på baggrund af en social og uformel kontakt. Flere ledere udtrykker, at de unge ”*simpelthen har så travlt, så det er ikke altid, de har tid til at komme og deltage i vores arrangementer*”. Da mange af de unge deltagere også laver andre ting sideløbende med deres proces på filmværkstederne, er det naturligvis en udfordring at lykkes med disse initiativer. Men pointen er, at både international forskning og deltagernes udsagn tyder på, at muligheden for at være med til at skabe meningsfulde fællesskaber og bidrage til et større formål har en god effekt i talentudvikling.⁴ Desuden påpeger en af lederne også, at det er når deltagerne selv har været inde over planlægningen og eksekveringen af arrangementerne på filmværkstederne, at der er størst fremmøde.

Afrunding på tema 7

Tema 7 var i forlængelse af tema 6 et blik på, hvordan filmlegekammerater og fællesskabsmiljøer er vigtigt i talentudvikling. Vi så med Viborg Open Workshop, hvordan deltagerne har mulighed for at være sammen uden for de formelle møder og aftaler, der er på værkstedet. De tager selv initiativ til at samarbejde, og det er ofte fordi Open Workshop gør meget ud af at tænke i, hvordan de fysiske rammer og rum omkring deltagerne kan optimere vidensdeling og give plads til, at nogle har nemmere ved at tage initiativ til samarbejde, hvis rammerne ikke er for formelle.

³ Pruis, 2011; Pink, 2011.

⁴ Christensen, 2013.

Tema 8: Hierarkier og toptalenter

I filmbranchen – og mange andre steder for den sags skyld – taler man om en interessant opdeling af forskellige funktioner og talent-typer: nemlig skaber-talentet og b- funktionerne.¹ Det er besnærende at tænke, at der er særligt fine former for talent. Er det bedre at være en talentfuld instruktør end en talentfuld belysnings-tekniker eller tonemester? Både ja og nej, kunne svaret være. Det er måske nemmere at få anerkendelse, rigdom og succes som en talentfuld instruktør end som en talentfuld belysnings-tekniker. Sådan oplever nogle deltagere det.

Ser man på Filmtalents strategi og analyserer lidt på udbredte opfattelser i filmbranchen, taler man om kerneholdet (instruktør, manuskriptforfatter, producer) og A-funktioner (fotograf, klipper, mv.) samt B- og C-funktioner som er assistenter for A-funktionerne. Man kalder det også *tekniske funktioner* og *kunstneriske funktioner*. Det er således ikke intentionen at skabe et A- og et B-hold, som man kender det fra sportsverdenen – og som forskning viser ikke er en særlig konstruktiv talentudviklingsstrategi² – men derimod skabe forskelligartede *ligeværdige* roller i en samlet produktion. Selvom intentionen her er tydelig, er der alligevel en skepsis blandt unge deltagere, der stiller sig kritisk over for denne opdeling:

”Det er meget svært, hvis man er klipper, fotograf, tonemester eller noget lignende, for så kan man jo ikke få noget som helst her! **Jeg synes, hvis man skal snakke om talent, at der er rigtig meget fokus på instruktører!** Nu er jeg selv instruktør, og jeg synes, jeg har snakket med rigtig mange af de andre roller, som ikke har et sted at gå hen eller starte. Jeg kan godt komme her og søge om nogle penge, hvor jeg så kan hyre folk ind selv. Men hvis nu man er 18 år gammel og gerne vil fotografere på film, så kan man ikke komme ind den her vej. Altså, så skal man jo ha’ en eller anden tilknytning til film. Og hvor går de så hen? Ikke nogen steder! Og man ku’ sagtens gøre mere! Hvis nu der første gang, da jeg kom her på filmværkstedet, var nogle møder med en masse mennesker, som ku’ alt det, jeg ikke kan, så ku’ vi lave en masse sammen og blive bedre sammen. Hvis nu de havde et katalog af fotografer for eksempel! I stedet for jeg altid giver de dygtigste chancen eller dem, som filmværkstederne selv henviser til.” (Deltager)

Deltageren påpeger her, at man som en ung filmentusiast har en fordel hvis man er skaber-talent, og på flere af filmværkstederne er det ikke hele holdet, der er med til udviklingssamtalerne med konsulenten eller lederen. Det bliver begrundet med et logistisk spørgsmål, da der typisk er rigtig mange med til at lave en film. Det bliver også begrundet som en prioriteringssag, fordi det typisk er skaber-talentet, der modtager støtte. Udover det fremgår det også tydeligt af Filmtalents strategiplan for 2017-2020, at det er instruktører, manuskriptforfattere og producere, der primært fokuseres på i talentudviklingen. Derfor er det ikke mærkeligt, at deltageren fremhæver denne forskel – men måske man kan bruge udsagnet til en refleksion over, hvorvidt talentudviklings-strategien kan udvides til at inkludere flere typer talenter.

Lad os bruge Odense Filmværksted her som eksempel på, hvordan man kan inkludere hele – eller blot større dele – af filmholdet i meningsfulde møder med dygtige specialister.

¹ Stahl et al., 2012; Huselid et al., 2005.

² Santesson, 2018; Wilbeck & Hansen, 2016.



“Konkurrence er konstruktivt, når det har de rigtige rammer, og ikke bliver en a- og b-holds logik. Konkurrence kan nemlig også skabe kløfter og udløse en ”jeg er ikke god nok”-tankegang. Derfor er det en central metode, når filmværkstederne opfordrer til fællesskab, så konkurrence i højere grad er noget, det enkelte talent har med sig selv, når det inspireres af andre.”

Final Feedback

På Odense Filmværksted får vi lov til at overvære Final Feedback. Final Feedback er et møde mellem lederen, en ekstern konsulent, filmskaberen og hans filmhold – eller dem, han ønsker at have med som meningsfulde deltagere. Her evaluerer man processen bag filmproduktionen og altså ikke selve filmen. Der er kaffe, snacks og en løssluppen stemning i det store mødelokale ved det ovale bord, hvor de afholder mødet. Før vi går i gang, skal vi se filmen, som Final Feedback-sessionen drejer sig om. Under fremvisningen forlader filmskaberen lokalet. Han bliver meget påvirket af at se sin egen film på en stor skærm i andres nærvær. Da filmen er slut, spørger de andre ind til, hvorfor han gik. ”Manuskriptet er blevet bedre end produktet”, siger han. De første 15 minutter følger både lederen, konsulenten og filmholdet den unge filmskabers spor og taler sig ind på, hvordan processen har været. Filmholdet er uenig af den hårde kritik, som filmskaberen giver sig selv og virker dermed som konstruktive vidner. De kan livligt fortælle om alle de oplevelser, de har haft sammen undervejs. Konsulenten giver sit eget perspektiv tydeligt til kende. Filmholdet lapper alle rådene og betragtningerne i sig, og det faciliterer en åben diskussion, så sporet skifter til at handle om, hvorfor filmskaberen er så utilfreds. Det åbner op for alle de frustrationer, som har forhindret ham i at komme hen til det mål, han havde sat sig for, og skaber en ny erkendelse af, hvad han har lært og skal tage med videre.

Filmværkstederne har løbende samtaler med de unge deltagere og særligt inden sidste klip, skal lederne se, hvad produktet er blevet til. Med et eksempel som Final Feedback ser vi en flad social struktur, hvor det er større dele af filmholdet, man inviterer ind til en snak, som styrker holdånden og erkendelsen af, hvordan processen har været. Det er ikke altid, man selv er i stand til at se, huske eller sætte ord på, hvordan en proces har været – særligt hvis man har været hoved-aktør i den. Derfor er det godt, at få andre på banen.

Konkurrence – med sig selv eller mod andre?

Når man arbejder sammen med andre, er konkurrence et element, der hurtigt opstår. Når vi spørger til konkurrence siger en af de unge deltagere som eksempel:

”Faktisk har jeg oplevet personer, som har været sådan meget hemmelighedsfulde omkring de projekter, de har gang i, hvor jeg har tænkt sådan: ”Okay, hvis du fortæller mig om dit projekt, så kommer jeg jo ikke til at stjæle din idé?! Altså der er jo ingen andre på hele den her klode, som kan lave den film, som du vil gøre det,” og sådan tænker jeg egentlig også selv! Og hvis der er noget, der kan inspirere andre, så skal de da bare bruge det? Selvom vi alle sammen bare gerne vil lave skidegode film, så handler det om at have det sjovt. Og så kan det godt være, det bliver en lorte film, men der har fandeme været den rigtige energi! Og den får mig videre og op på hesten igen!” (Deltager)

Konkurrence er konstruktivt, når det har de rigtige rammer.³ Men konkurrence kan også skabe kløfter og udløse en ”jeg er ikke god nok”-tankegang hos unge spirer, som skal udvikle sig og have de gode oplevelser med film på filmværkstederne.⁴ Derfor er det en central metode, når filmværkstederne opfordrer til fællesskab, så konkurrence i højere grad er noget, det enkelte talent har med sig selv, når det inspireres af andre. Denne inspiration kan fx opstå ved at filmværkstederne inddra-

ger flere i udviklingssamtalerne, så fokus er på *holdets indsats*.

På samme måde oplever vi, at det er i samarbejdet på tværs af filmværkstederne, at man løfter de nationale målsætninger fra strategi-planen i fællesskab bedst snarere, end når man konkurrerer om ”de bedste metoder” internt. Her er det vigtigt at se på de forskellige præmisser og tanker, der ligger til grund for metodevalget i stedet for at måle og veje output, hvis ikke man fra start har haft den samme intention, position eller omstændigheder. **Der ved giver sammenligning og kvantitative resultater – såsom statistikker for hvem der kom ind på Filmskolen eller debuterede på det store lærred – ikke altid mening, hvis ikke man ser bag om tallene og undersøger, hvad der gjorde, at de unge nåede dertil.**⁵ Som deltageren påpeger, er dét, der får hende ”op på hesten igen”, at det har været sjovt at lave film med andre.

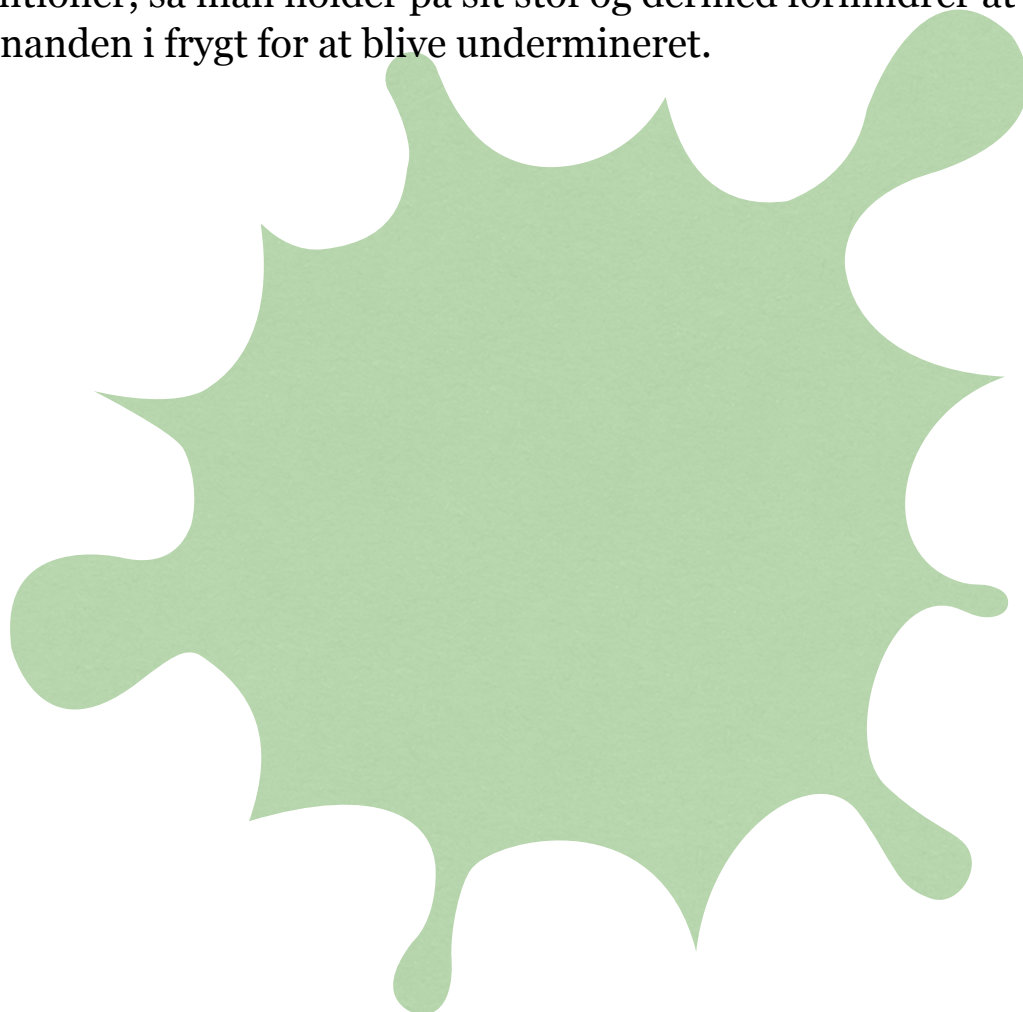
³ Vaiman & Vance, 2010.

⁴ Barab & Plucker, 2002; Pfeffer, 2011; Santesson, 2018; Learning, 2017.

⁵ Andersen & Tanggaard, 2017.

Opsummering af tema 8:

Vi har set på konkurrence. Her viste vi med Odense Filmværksted, hvordan flade sociale strukturerer på filmholdet skaber en god forudsætning for at styrke hold-ånden og få flere perspektiver på læringsprocessen under en filmproduktion end blot skaber-talentets egen. Vi påpegede, hvordan konkurrence er konstruktivt i det omfang, at talentet kan lade sig inspirere til at flytte sig yderligere. Talentudvikling og kompetenceudvikling sker tit der, hvor talentet føler sig nødsaget til at lære noget nyt, og det opstår fx ved at omgive sig med andre, som er længere og dygtigere end én selv. Men konkurrence kan også være hæmmende både på et individuelt og kollektivt plan, hvis det afføder en mistænkelighed over for andres intentioner, så man holder på sit stof og dermed forhindrer at lære af hinanden i frygt for at blive undermineret.



Tema 9: Talentudvikling i virkelighedsnære miljøer

En strategi som filmværkstederne tager i brug til talentudvikling er ”at simulere virkelighedens verden og en professionel filmbranche på værkstedernes daglige praksis.” Disse virkelighedsnære miljøer inkluderer alt fra måden man sætter deadlines på, giver kontant støtte til projektansøgere og afholder produktions-møder til måden man opfordrer deltagerne til samarbejde og videreudvikle deres kompetencer og produkter, hvis de kan se, at deltageren – talentet – skal udfordres. Lad os se lidt på dét med Filmværkstedet København som showcase.

CASE: KØBENHAVN

”Vi er heldige med vores gavmilde og ambitiøse filmmiljø”

Det er tydeligt at mærke på Filmværkstedet København, at alle er vante i deres miljø. Der er mange små rum, lokaler og værksteds-agtige, kroge hvor det nyeste udstyr er tilgængeligt i alle afarter. I et interview spørger vi lidt ind til, hvad medarbejderne tænker er deres største force som talentudviklings-institution for de unge deltagere. Her får vi blandt andet svaret: ”Det jeg kan mærke er, at der er højt til loftet her samtidig med, at der er en sindssygt høj faglig udfordring. Dialogen omkring projekterne er virkelig velkvalificeret, og så har vi et meget, meget gavmildt miljø lige rundt om hjørnet!”

“At simulere en virkelighedsnær oplevelse med branche-lignende stilladser i både samtale og praksis er metoder, vi i høj grad ser repræsenteret på alle filmværkstederne.”

Man kan tale om, at der på mange måder er en helt klar *filmkultur* i København med et tilgængeligt miljø, hvor de unge kan finde inspiration og se deres rollemodeller i aktion. De deltagere, der er tilknyttet Filmværkstedet København, har altid mulighed for at deltage i store events i det omkringliggende filmmiljø, som skaber fornyet energi, nysgerrighed og åbenbaring til deres egne filmprojekter og udviklingsprocesser. Den slags miljøer fordrer i høj grad, at det er attraktivt at udvikle sig og lære. At simulere en virkelighedsnær oplevelse med branche-lignende stilladser i både samtale og praksis er metoder, vi i høj grad ser repræsenteret på alle filmværkstederne. Deres valg af konsulenter, som er fagligt stærke og selv arbejder i branchen, er også det, der tænder de unge og udvikler deres drive:

”Jeg havde Christina Rosendahl som jeg synes var super-cool – og hun gik nemlig ind på projektets præmisser. Det var sådan, det gik op for mig: ”Okay, det kan jeg også gøre sådan der.” Altså hun var virkelig fed.” (Deltager)

”Nogle gange har værkstedet arrangeret et eller andet, eller også har de betalt for, at jeg kunne benytte en person 2 eller 3 gange. Det har også været en kæmpe hjælp. Jeg har lært enormt meget af de der mennesker, som de har betalt for eller henvist til. Det har været af kæmpe betydning at ku’ sætte ord på alt – sådan de der eksistentielle, filosofiske samtaler. Hvor man bare snakkede om, hvad det egentlig er, man vil.” (Deltager)

Konsulenterne er således rollemodeller, fordi de ikke blot kan dele ud af deres viden, men også af deres egne oplevelser og erfaringer, som deltagerne kan spejle sig i.

Evnen til at sælge sit projekt – en nødvendig øvelse

Som et supplement til casen om København ser vi også, at de andre filmværksteder har virkelighedsnære praksisser. Odense Filmværksted træner fx deres ansøgere og potentielle talenter i at sælge deres projekt i et pitch. At pitche et projekt vil sige kort at forklare og fremsætte idéen for en film og altså projektets præmis, indhold og centrale pointer til formål for at interessere mulige samarbejdspartnere, bidragydere og produktionsselskaber. Her praktiserer Odense Filmværksted en virkelighedsnær præmis for ansøgerne, som kan få støtte, hvis det vurderes, at projektet og idéen har potentiale. I den digitale visuelle branche er det en god øvelse af træne evnen til at kunne sælge sit projekt og blive skarp på, hvad der er de mest centrale pointer og hvad der skaber mest resonans i andre mennesker.

“Får ansøgere afslag fra filmværkstederne, bunder det ikke i, at konsulenterne og lederne ikke kan lide projektet eller har en særlig præference for én specifik kunstart – det bunder i, at de kan se, at ansøgeren skal udfordres.”



Talentets modstandsdygtighed – hvad afslag kan gøre ved os!

En anden branche-realistisk præmis, filmværkstederne dyrker, er deres måde at give afslag til de unge ansøgere på. **Modstand, afslag og udfordringer kan tænde et drive endnu mere, end hvis man altid bliver strøget med hårene.** Som det gamle ordsprog siger: nød lærer kvinde at spinde. Dette gør sig også gældende i læring: vi lærer meget, når vi ser nødvendigheden i at lære. Mange medarbejdere af filmværkstederne påpeger, at det er vigtigt at stille krav til de unge deltagere og ansøgere. Krav om, at de leverer en god indsats, tager deres opgaver alvorligt og arbejder på det, de endnu ikke har lært eller mestrer. Særligt taler filmværkstederne om, at et afslag af et umodent filmprojekt kan være konstruktivt for ansøgeren, og de unge deltagere bakker denne betragtning op:

Afslaget er altså også en talentudviklingsmetode, som bliver brugt til at motivere den unge til at arbejde mere og måske på en anden måde – et slags kærligt skub i retningen af *deliberate practice* – hvor de unge skal forfine deres kompetencer, før de kan få støtte. Afslaget bunder ikke i, at filmværkstederne ikke kan lide projektet – det bunder i, at de kan se, at den unge skal udfordres. Det kan være en motivationsfaktor og en slags intern konkurrence, talentet kan have med sig selv. Det kan også være en forberedelse på, at de fremtidige støtte-ordninger og fonde, deltagerne skal søge midler fra i branchen, ikke nødvendigvis altid har ressourcer til at give konkrete forklaringer på deres afslag – det er en del af ”gamet”. Men også i forhold til afslag adskiller filmværkstederne sig fra hinanden. Nogle bruger meget tid på at skrive afslag, mens andre har det som en pædagogisk metode ikke at give nogen form for skriftlig feedback:

Interviewer: *”Kan du gi’ mig et eksempel på, hvornår du har taget ved lære, eller hvornår du har rykket dig?”*

Deltager: *”Jeg har taget de største spring ved de ting, jeg selv har instrueret! Men filmværkstedet har jo gjort rigtig mange ting. Altså hver gang, de har støttet en film, har de jo givet mig en mulighed for at lære noget! Men de har også – selvom det er pisse irriterende – været gode nok til at gi’ mig afslag nogle gange, hvor jeg har søgt med et alt for stort projekt, og jeg blev mega sur over, jeg fik afslag, men det var godt, for jeg havde knækket halsen fuldstændig på det. Jeg synes, de har været ret gode til at sige ja og nej på de rigtige tidspunkter!”*

I: *”Og hvordan kan det være? At de ved, hvornår de skal sige ja og nej?”*

D: *”Jeg synes, det hjælper, når der ligesom er noget kontinuitet i det. Altså nu har jeg jo søgt nogle gange, og de kender ligesom mig og mine styrker og svagheder. De ved, hvad jeg har brug for, og det tager selvfølgelig tid at forstå. Men den tid tager de sig. Det er vel derfor, tænker jeg.”*

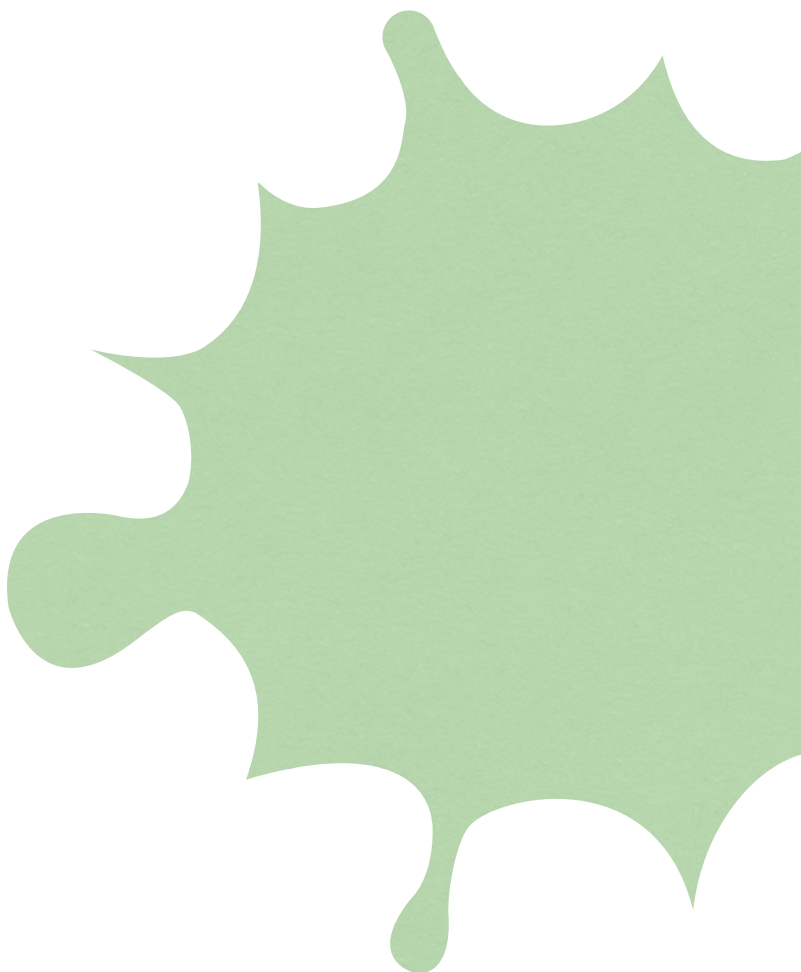
”En pædagogisk metode vi bruger at, at vi ikke giver skriftlig feedback. Fordi det er så ømtåleligt. De giver os deres hjerte, og hvis de ikke kan se, at man smiler, når man for eksempel siger ”jeg undrer mig lidt over slutningen”, så kan det gå galt. Hvis de i stedet læser det, så kan de tænke ”huh! De kan ikke li’ filmen” eller ”der er et eller andet helt galt” eller ”jeg er mega dårlig”. Derfor går vi ikke ind og skriver en feedback til dem. Det er altid i dialogen, så de har kropssprog og mimik og det hele med” (Leder)

“Ansøgerne skal udfordres. De skal ud i kulden. Store danske instruktører har fået mange afslag. Og det var medvirkende til at gøre dem sindssygt rasende, som giver det der storhedsvanvid. Så på den måde kan den der stædighed opstå. En eller anden ”nu skal jeg kraftedeme vise dem”. Og så bliver det altså bare bedre.” (Leder)

Igen kan vi konstatere at filmværkstederne adskiller sig i deres metoder her, og intentionen bag strategierne bunder i forskellige observationer af, hvad der virker for dem. Begge ræsonnementer har deres berettigelse.

Opsummering af tema 9

Tema 9 fokuserede på vigtigheden af at have virkelighedsnære læringsmiljøer i talentudvikling. Vi så, hvordan Filmværkstedet København gør brug af den omkringliggende branche for at give de unge erfaringer med et professionelt filmmiljø. Det samme gør sig gældende for de andre filmværksteder, som på hver deres måde benytter sig af at trække på det omkringliggende miljø. Derudover så vi kort, hvordan afslag og dét at stille krav til talenter også har stor betydning for, at de udvikler sig. Filmværkstederne har her forskellige metoder og filosofier.



Tema 10: Filmtalents Strategiplan 2017-2020 – Rekruttering

Idet man har samlet filmværkstederne under paraplyorganisationen Filmtalent, er det blevet en fælles opgave at sørge for, at alle områderne af strategiplanen bliver løftet nationalt. Disse opgaver handler blandt andet om *rekruttering*, *kompetenceudvikling* og *markedsintroduktion* jf. *Strategiplan Filmtalent 2017-2020*. Derfor handler rapportens sidste temaer (10, 11 og 12) om disse tre hovedopgaver.

I mødet med filmværkstederne har vi observeret et hav af metoder, som underbygger en rekrutteringsdagsorden. I flæng kan vi nævne, at Odense Filmværksted har opsøgende arbejde på gymnasier, undervisning i deres biograf med folkeskoleklasser, manuskript-vejledning og udlån af udstyr til mediefags-studerende. I Viborg gør man utrolig meget ud af at oparbejde et miljø, hvor hele animations-vækstlaget er repræsenteret ved formelle og uformelle uddannelser på samme campus-område. I Aarhus har man også en *”lyn-støtte-ordning”* som betyder, at holdet bag mindre projekter og/eller projekter der allerede er støttet, kan søge om at låne ekstra udstyr i tilfælde af, de står og mangler noget akut, som ikke indgår i den originale kontrakt. Det vidner om en klar fleksibilitet, at Aarhus Filmværksted tilpasser sig efter de lokale behov, hvor vækstlaget her måske ikke har samme mulighed, som i København, for at gå til andre i branchen. Det understøtter i høj grad en rekrutteringsdagsorden. I København er *Styrk-din-ansøgning*

også et godt initiativ, hvor man som ung filmspire kan komme på workshop og se, hvad det kræver at komme ind på filmværkstedet og hvilket niveau der forventes, før man søger om støtte.

Ansøgningsprocessen og mangfoldigheds- dagsordenen

Vi taler med filmværkstederne om deres ansøgningsprocedure som et led i deres rekrutteringsproces. De unge deltagere skal udfylde en skriftlig ansøgning online for at komme i betragtning til at modtage økonomisk støtte og konsulent-timer. Der bliver talt meget om, hvorvidt det er meningsfuldt at ansøgningsprocessen er skriftlig og dermed måske en smule ekskluderende i en mangfoldighedsdagsorden, fordi det giver en fordel til de ansøgere, der er stærke akademisk. Som en af deltagerne påpeger her:

Deltager: "Jeg føler helt fra starten, at man har nemmere ved at få nogle penge, hvis man lyver lidt. Altså det handler lidt mere om at kunne argumentere! Jo flottere man kan tale om sine idéer og sådan sit projekt, jo nemmere er det at få penge. Det fandt jeg ret hurtigt ud af! Man skal ikke sige det, som det er, man skal hellere pakke det flot ind!"

Interviewer: "Kan du fortælle mig om en situation, hvor du har oplevet det?"

D: "Nu ved jeg ikke, hvor meget I kender til den der produktionsstøtte-ansøgning, de har, men der er ligesom nogle kasser, hvor man skal udfylde sit projekt, som for eksempel målgruppeovervejelser, den visuelle stil og sådan. Og man har 140 tegn til det! Men når man laver en film – lad os nu sige, jeg skulle lave en kunsth-film, så er det jo ikke sikkert, at jeg nødvendigvis har nogen overvejelser omkring målgruppen."

I: "Og hvad giver det af udfordringer? Hvad er det, du synes, der er problematisk ved det?"

D: "Det gør jo at, i stedet for man egentlig får hjælp til det, som optager én, så føles det lidt mere som en eksamen, du ved – for jeg vidste ikke, hvad de ville bruge de informationer til, så jeg ville gerne gøre det "rigtige"! Så jeg tror, det er noget med at beskrive projektet på projektets præmisser. Og så kan konsulentten gå ind på de præmisser."

Det kan være svært at favne alle, og filmværkstederne har mange gode talentudviklingsstrategier, som tilbyder en anden type læringsproces end formelle uddannelser i Danmark. Det er én af mange gode ting, vi kan sige om filmværkstederne. Den unge deltager her beskriver blot en udfordring i måden ansøgningsprocessen foregår på, som filmværkstederne kan tage mig i sine overvejelser. Flere af lederne påpeger også selv, at det kan være svært at få fat i andre typer af dygtige filmskabere end dem, som også kan formulere sig godt. Lad os se på Aarhus Filmværksted som eksponent for en udvidet rekrutteringsstrategi.

Et nyt filmmiljø i Gellerupparken

På vores besøg på Aarhus Filmværksted styrter vi rundt. Der er planlagt program fra vi kommer til vi går, og midt på dagen kører vi fra Godsbanen, en af Aarhus' kreative hovedpulsårer, mod Gellerupparken i Aarhus Vest. Gellerup Filmværksted skal ses som en professionel legeplads, hvor der produceres og skabes filmfortællinger i et samarbejde mellem nogle af de dygtigste filmbranchefolk i Århus og de unge i Aarhus Vest. Gellerup Filmværksted er lokaliseret i Gellerup og har to klippestationer og produktionsudstyr tilknyttet. Tiltaget kommer fra Aarhus Filmværksted og er løbende støttet af eksterne bevillinger. Vi taler med lederen i et interview:

"Noget af det, vi kommer til at arbejde med i starten af næste år på Aarhus Filmværksted – og apropos hvorfor vi også sidder her i Gellerup – er at **vores ansøgningsformular jo er ligeså voldsom som Dansk Filminstituts. Det er en træning at søge professionelt, men jeg synes stadigvæk, den er meget ordbåret, altså på den måde stimulerer den jo også dem, der klarede sig godt i skolen, og dem der typisk kommer til at lave film, nemlig den stærke middelklasse.** Mænd laver fiktion, kvinder laver dokumentarer og redder verden, ikk? Og det er nogle skidegode film, men der er bare noget af den virkelighed, som vi lever i, vi aldrig møder. Så det er noget af det, vi kommer til at kigge på, altså hvordan kan vi gøre den mindre ordbåret og mere visuelt båret. Og så selvfølgelig også at de får en grundfølelse af både huset, men også i

mødet med medarbejderne, at vi vil gerne have de lykkes, altså de ikke er til besvær, tværtimod! Vi er super glade og stolte af at have dem i huset, og at de har fået støtte."

Filmværkstedernes metodiske omstillingsparathed

Filmværkstederne har en klar omstillingsparathed i deres metodevalg.

Filmværkstederne løfter rekrutteringsopgaven på den måde, at de ser kritisk på deres metoder og undersøger fx hvem deres ansøgningsprocedure henvender sig til. Ved at oprette et eksternt filmværksted i Gellerup og dermed flytte synligheden og tilgængeligheden ud i et andet – og måske mere tilgængeligt miljø for andre unge – viser Aarhus Filmværksted som case fx her, hvordan intentionen om at henvende sig til andre ansøgere kan omsættes i praksis. Her ser vi netop en strategi, som forskning fremhæver gunstigheden af, hvor man definerer målet før talentet.¹

Opsummering af tema 10

“Grundlæggende kan det siges om filmværkstederne, at de har en tilpasningsdygtighed og hurtig omstillingsparathed i forhold til at ændre på de tiltag, som ikke virker, eller som skaber udfordringer.”

Med Aarhus Filmværksted så vi, hvordan Filmtalents ønske om en national rekrutteringsstrategi bliver løftet ved at være synlig i forskellige miljøer. At have et værksted i Gellerup viser de unge her, at deres område og fortællinger er lige så vigtige som andres. Grundlæggende kan det siges om filmværkstederne, at de har en tilpasningsdygtighed og hurtig omstillingsparathed i forhold til at ændre på de tiltag, som ikke virker, eller som skaber udfordringer. Som en konsulent fra Viborg Open Workshop siger: *“As I develop as a consultant, this place develops with me.”*

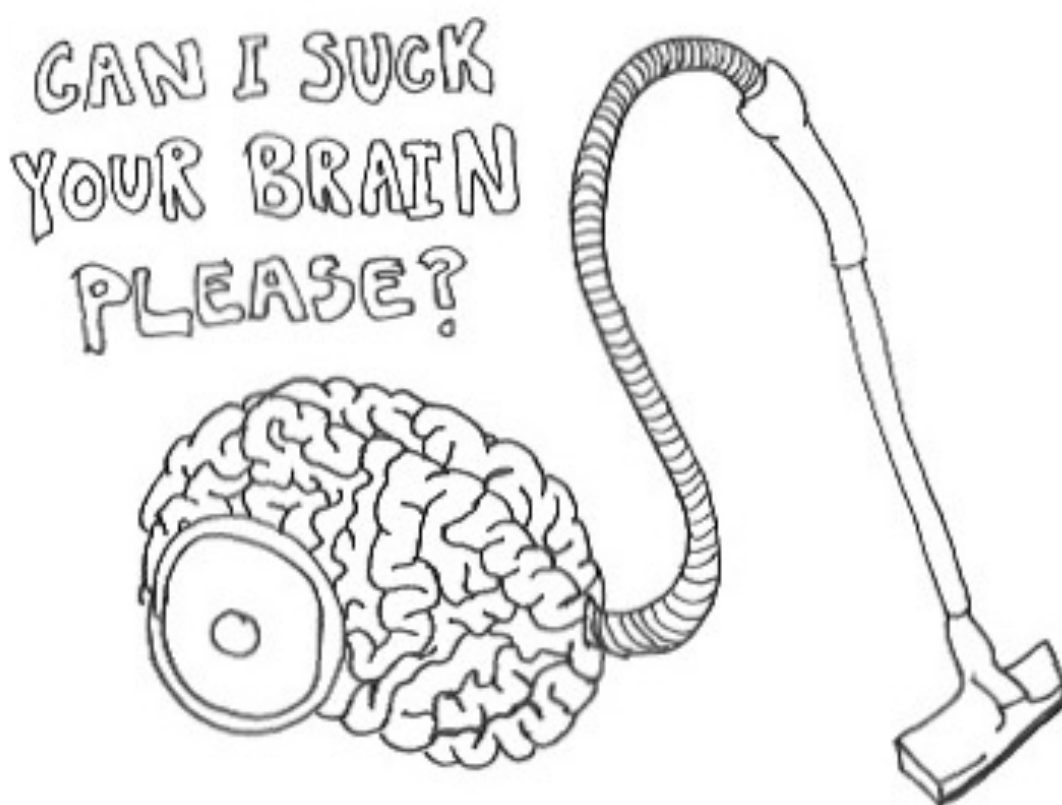
¹ Pruis, 2011; Tanggaard & Hansen, 2017.

Tema 11: Filmtalents Strategiplan 2017-2020 – *Kompetenceudvikling*

Efterfulgt af rekrutteringsopgaven ser vi også Filmtalents mål om kompetenceudvikling. Dette talentniveau handler om at udvikle *”talenter som har deltaget i en del undervisning, har erfaring med produktioner og har basale færdigheder. Denne målgruppe er ’uddannelsesparat’ i forhold til f.eks. Filmskolen, TAW m.fl., men søger eller opnår ikke nødvendigvis optagelse. De tager derfor selv ansvar for talentudvikling – bl.a. gennem Filmtalents filmværksteder og tilbud.”*

Her har tema 1-8 på mange måder handlet om forskellige områder af netop dette talentniveau. Her lader vi alligevel Odense Filmværksted være eksponent i tema 11 med deres klart beskrevne metoder, og hvordan en fælles enighed om disse skaber sammenhæng blandt medarbejdernes måde at møde og kompetenceudvikle deltagerne på.

”På filmværkstederne gør man meget for at udvikle deltagernes og ansøgernes kompetencer. Deres metoder er ej at forveksle med formelle, akademiske uddannelser og undervisning, men der er en klar stillingtagen til, hvordan man bedst muligt får deltagerne engageret til konstant at lære – både af hinanden og af filmværkstedernes kompetente fagfolk.”



Klart beskrevne metoder

Dét, der kendetegner Odense Filmværkstedes metodevalg, er i høj grad deres transparens overfor de unge deltagere. De sætter klare betegnelser på deres metoder, så de unge ved, at næste gang de ser konsulenten, skal de indgå i fx et zooming-forløb om deres manuskript eller hovedkarakter, eller også skal de deltage i et fællesmøde med andre talenter i Feedback-Lab. De ved hvem talenterne er – nemlig dem, der har fået støtte. At have klare betegnelser for sine metoder betyder ikke, at der ikke er en indlejret fleksibilitet og individuel præmis i mødet med den unge, som konsulenten her påpeger: "Talentudvikling indbefatter selvfølgelig helt lavpraktisk, at hvis man omfavner den der learning by doing-ting, så kan man give adgang til, at talenterne kan udfolde sig. Men jeg synes også, at der hviler et ansvar på os, der nu sidder i de her stillinger på værkstedet i mødet med de her mennesker. At lave et stilladseret pædagogisk arbejde – altså metoder. Vi skal have defineret, hvad er det egentlig, vi gør nu. Jeg synes ikke, det er nok bare at sige: "Her er et kamera. Gå ud og lær af det." Det er en væsentlig del af det at lave film, men vi skal kunne mere end det. Så talentudvikling er et eller andet rammesat arbejde, men selvfølgelig stadigvæk plads til at kigge på det enkelte menneske og sige "hvad har du brug for?". Så har vi jo noget, der hedder "Zooming", hvor vi nærmest tilbyder alle de møder, talentet vil have. Og det kan både være i forhold til "hvor er du i den karriere, hvad vil du gerne?" Men det kan også være i forhold til et projekt, og det kan også være en blanding af de to. Så vi arbejder vel med talentudvikling på den måde, at vi har en masse one-on-one sessions, både på manus-plan, og sådan set også i postfasen, altså i klippefasen. Vi prøver jo at skabe et miljø og prøver at få talenterne til at tale sammen ved at lave det her, vi kalder "Feedback Lab", sådan nogle meget fancy begreber, men det er, hvor vi mødes inde i biografen, eller hvor det er vi inviterer alle dem, der har et projekt og siger at "hvis du har en case, jamen så lad os bruge hinanden". Og så selvfølgelig det her "Final Feedback", som er når man har færdiggjort sin produktion, at man kan blive tilbudt at få sin proces vendt igen med en ekstern konsulent.

Ingen A- og B-hold – højest A- og B-funktioner!

Nogle taler for at tænke talent og talentudvikling snævert og elitært, hvor man udstikker et A-hold. Andre taler for en bred og ikke-elitær forståelse, der i princippet inkluderer alle, hvor flere tager afstand fra selve betegnelsen *talent*, som vi også så det tidligere i rapporten.¹ Betyder det, at talentudvikling i den ikke-elitære tilgang bliver det samme som generel kompetenceudvikling? Ikke nødvendigvis. Som vi ser med Odense Filmværksted her, så beskrives det, hvordan talentudvikling indlejres i arbejdet med generel kompetenceudvikling. Filosofien er, at der arbejdes med individuelle udviklingsplaner og -forløb for alle talenter med udgangspunkt i den enkelte.

Kompetenceudvikling på filmværkstederne

I København kan vi nævne initiativer som dokumentar- og manusgruppen, workshops, master-classes, mentorordninger og producerforløb som kompetenceudvikling. Kendetegnet ved denne slags metoder er, at den tid man sætter af til fordybelse, og den adgang man har til autentiske filmmiljøer, er helt central for de unges udvikling og læring. Aarhus Filmværksted anvender også konkrete metoder som producer-workshops, foredrag med film-fagfolk, lyn-støtte-ordning og hjemmeopgaver, som deltagerne skal løse mellem møderne med konsulenten. Også produktionssamtaler med teknikeren bruges flittigt (op til en hel dag ad gangen om nødvendigt).

I Viborg bruger man konkrete metoder som mentor-ordninger (*peer-to-peer* med deres egne ord), fremvisningsmøder i plenum, teknisk udvikling og portefølje-workshops. På Open Workshop er man særligt god til at facilitere en konstant vidensdeling blandt deltagerne og fokusere på at kopiere, imitere og udvikle sin egen stil med inspiration fra alle andre.

Filmtalents strategiske fokus på kompetenceudvikling kommer derfor til udtryk på mange måder i praksis.

¹ Feldhusen, 1998.

Tema 12: Markedsintroduktion

– tæt på det autentiske filmmiljø

Når talenterne inden for den digitale visuelle branche når et vist kompetenceniveau og er klar til at blive introduceret til branchen, foregår filmværkstederne som en slags talent- pipeline. En metafor for en konstruktiv transition mellem filmværkstederne og branchen kan være, at kløften ikke bør være alt for stor herimellem. En klar strategi til at mindske kløften er at lade overgangen ske flydende. I København er det en stor fordel og god strategi at lave meget match-making med professionelle fagfolk ude i branchen. I Aarhus taler man om at flytte filmværkstedet ned til Sydhavnen, hvor resten af miljøet er, hvilket virker som et godt træk. Aarhus Filmværksted har også en aftale med den lokale biograf, Øst for Paradis, hvor de unge deltageres film bliver vist engang imellem. I Odense gør man rigtig meget for at beskrive metoder, processer, arbejdsgange og eksplicite talent-forståelser, så der kommer en tydelig talent-kultur samt et fynsk filmmiljø. Viborg Open Workshop har en meget international profil, hvilket er et godt springbræt for mange af de unge deltagere, som etablerer kontakter i hele verden. Her er også et samarbejde med et fransk universitet og omkringliggende uddannelsesinstitutioner. Desuden driver Filmtalent også *Screen Talent Europe*, som er et forpligtende fællesskab mellem europæiske filmværksteder. Alt sammen strategier, som mindsker kløften mellem filmværkstederne og den professionelle branche og muliggør en markedsintroduktion.

”På filmværkstederne gør vi, hvad vi kan for at de mennesker og drømme der flyver ind ad døren, kommer tættere på deres mål efter skræddersyede forløb hos os. Vi har selvfølgelig nogle generelle metoder – men først og fremmest tager vi vores ansøgere alvorligt, så de får gode oplevelser forud for deres entré i den digitale visuelle branche”
(Medarbejder)



KAPITEL IV

KONKLUSION

Opsummering

Vi har foretaget en kvalitativ undersøgelse af filmværkstedernes talentudviklingsmetoder gennem en workshop, adskillige observationer af praksis og interviews med de daglige ledere, medarbejdere, konsulenter samt de unge deltagere, som har fået støtte og har været/er i et forløb hos et af filmværkstederne.

Forud for undersøgelsen af filmværkstedernes talentudviklingsmetoder, læste vi om talent- begrebet i teori og forskning som beskrevet indledningsvist. Rapporten beror således på undersøgelsens resultater samt inddragelse af i alt 135 litterære værker. Her ser vi, i en moderne kontekst, et stort fokus på det *udøvede* talent. Talent er noget man *gør* – oftest sammen med andre. Dette moderne syn er i opposition til idéen om ”det fødte geni”, hvor talent bliver set som en medfødt gave. I dag er man mere optaget af at se på de lavpraktiske foranstaltninger, der gør, at talentet lykkes i praksis til gavn for sig selv og andre. Moderne talentudvikling kan således handle om at finde ud af, hvilke situationer og opgaver

der matcher talentet – hvilke *transaktioner* på tværs af miljøer og personer, der understøtter talentudvikling, snarere end hvad den enkelte kan opnå i sig selv.

På baggrund af vores undersøgelse af filmværkstederne kan vi konstatere, at der i det daglige arbejde anvendes mange metoder og strategier, som er yderst befordrende for konstruktiv talentudvikling af filmspirer i Danmark. Filmværkstederne adskiller sig indbyrdes på mange områder, og gennem rapporten har vi belyst deres forskelle – men også deres adskillige ligheder.

Med udgangspunkt i vores forskningsspørgsmål, vores omfattende empiriske analyse og reference til teori og forskning, fremlægges konklusionen således som en opsummering af rapportens mest centrale pointer.

Konklusion og centrale fund

Gennem vores kvalitative undersøgelse har vi forsøgt at indfange og forstå, hvilke talent- opfattelser der dominerer på de fire filmværksteder samt i fonden Filmtalent. Vi lægger her særligt mærke til at både ledere, konsulenter, medarbejdere og deltagere fokuserer på to diskussioner: talent i et generelt perspektiv og talent i den digitale visuelle branche. Forskning konkluderer, at **nogle kan have særlige fordele i deres genetiske**

arvemasse, men talent i sig selv er ikke medfødt, for der er ikke noget synligt talent, før det bliver aktiveret og omsat i praksis. Dette syn er de fleste fra undersøgelsen enige i, inklusive forskningsholdet bag rapporten. Talent i relation til den digitale visuelle branche, handler for eksempel om at kunne koreografer i tid og rum, have forståelse for pace og rytme, oparbejde teknisk forståelse for lys, lyd, kameravinkler og udstyr, samt have lysten til at skabe fortællinger ud fra det, man har på hjerte med sans for dramaturgi, humoristisk timing og emotionel indlevelse. Her er særlige vigtige kompetencer at kunne transformere autenticitet fra tanke til papir til lærred, samt indgå i samarbejdsrelationer og fokusere sin ambition gennem vedholdenhed og hårdt arbejde. Det kræver også ydmyghed og inddragelse af andre, som har mere erfaring. **At have talent i denne branche handler overordnet set, ifølge filmværkstederne, om at kunne skabe resonans i andre mennesker med digitale visuelle fortællinger.**

Opfattelsen af talent-begrebet blandt de unge deltagere har også en indlagt kritik. **De unge deltagere påpeger, at der hurtigt bliver skabt en uberettiget elite samt et fokus på det kunstneriske skaber-talent som fremhæver den enkelte fremfor alt det og alle**

dem, der har gjort det muligt at skabe filmen i første omgang. Der tales således også om et ekskluderende talent-begreb, der underkender *filmmiljøet* og *filmholdet*. En af måderne filmværkstederne overkommer en over-fokusering på individuelle talenter i deres praksis er ved at lægge vægt på, at individuelle ansøgere finder sig nogle *filmlegekammerater*. Filmværkstederne gør meget ud af at facilitere sociale fællesskabsmiljøer, som både er uformelle og venskabelige, men også professionelle og krævende. Forskning tyder på, at fællesskabsmiljøer virker til at have en konstruktiv effekt på at hæve den samlede *talentmasse* i en given kontekst. Man er sjældent en succes i sig selv. **Derfor kan vi konkludere, at der hos Filmtalent og filmværkstederne både er et fokus på at identificere og udvikle talent hos den enkelte samtidig med, at man fokuserer på udviklingsstrategier, der konstant styrker det omkringliggende netværk i en sideløbende proces.**

Disse talent-opfattelser er nogenlunde gennemgående blandt de fire filmværksteder. Dog adskiller filmværkstederne sig i måden de omsætter denne filosofi på gennem deres praksis og valg af talentudviklingsmetoder. Det betyder for eksempel, at nogle af filmværkstederne kalder deltagerne for talenter, mens andre ikke gør. Rationalet for hvorfor er forskelligt. **I forskningen og undersøgelsen ser vi, at dét at blive udnævnt som talent kan medføre forskellige udfald. I nogle tilfælde vil det skabe afsæt og grobund for en faglig selvtillid. I andre tilfælde vil det avle dovenskab og en opfattelse af, at man ikke længere skal arbejde for sin sag, eller at andre ikke forstår ens talent, hvis man fejler.** I rapporten konkluderer vi, at hvis man kan bruge talentet-begrebet som en omsorgsfuld *gave*, som man giver de unge med på vejen i *opgaven* om at løfte deres eget talent, så kommer man længst som talentudviklere.

Vi vurderer således ikke, hvilken metode der er bedst – blot at refleksionen om *hvorfor* man gør, som man gør, kombineret med en løbende stillingtagen til hvorvidt denne strategi virker, synes at være en konstruktiv fællesnævner og strategi for filmværkstederne. Herudover konkluderer vi, at det er vigtigt at tage de unges betragtninger om talent-begrebet alvorligt og bestræbe sig på at skabe gennemsigtighed om, hvad der menes, hvis og når filmværkstederne bruger talent-begrebet eksplicit. At undersøge talent-begrebet på filmværkstederne viser sig dermed at være vigtigt her, fordi det man tror på, forplanter sig i måden man handler og agerer i det daglige arbejde.

Filmværkstederne har mange forskellige talentudviklingsmetoder. Mange metoder er beskrevet helt eksplicit, såsom zooming-forløb, Final Feedback, SneakBar, konsulent-ordninger, kontant støtte, lån af filmteknisk udstyr, og mentor-ordninger. Nogle af de første metoder vi fremhæver i rapporten er tid, tillid, rummelighed og nærvær. De fleste ledere, medarbejdere, konsulenter og deltagere er enige om, at disse metoder er nogle af de vigtigste ingredienser i talentudviklingsprocesser, fordi man i talentudvikling først og fremmest arbejder med mennesker. **Filmværkstederne arbejder derfor grundlæggende med metoder, som understøtter menneskets forudsætninger for at udvikle sig gennem relationer.** Denne tankegang fører til en talentudviklingsstrategi, der starter med **at møde de mennesker, som kommer ind ad døren med en ambition om at blive en del af den digitale visuelle branche og anerkende dem, deres niveau og deres projekt.** Filmværkstederne forholder sig i høj grad til det enkelte menneske og det enkelte projekt for ikke at *”putte nogen ned i bestemte kasser”*. Som en af lederne fra filmværkstederne påpeger, så tager det tid at lære og oparbejde de fornødne kompetencer, det kræver at være i filmbranchen, samt identificere og udvikle sit eget talent.

Derfor er ordinering af tid en bevidst talentudviklingsmetode, hvor de unge kan *”få kilometer i benene”* og arbejde intenst med deres konkrete filmprojekt i en virkelighedsnær praksis. Filmværkstederne har tillid til, at deltagerne kan varetage og gennemgå denne proces ansvarligt og dygtigt. Denne præmis har filmværkstederne til fælles, og vi kan konkludere, at det har en konstruktiv effekt på deltagerne, som udtrykker begejstring over at få lov at styre så meget af deres udviklingsproces selv.

Derudover belyser vi, hvordan læringsfilosofier af forskellig karakter indgår i Film-talents og filmværkstedernes talentudviklingsstrategi. Særligt fremhæves *learning by doing* – altså en hands-on tankegang, hvor de unge lærer bedst, når de *laver* film. Vi fremhæver også en *situeret læringsforståelse* som bygger på idéen om, at de unge lærer ved at indgå i praksisfællesskaber, hvor alt og alle omkring dem har relation til det professionelle filmmiljø. **Det er også en gennemgående tankegang på filmværkstederne, at de unge deltagere lærer bedst ved at begå fejl og eksperimentere med alt fra tekniske til kunstneriske opgaver.** Det er således en klar talentudviklingsmetode, at konsulenterne, medarbejdere og lederne opfordrer de unge til at *”kaste sig ud i det”* og ikke være bange for hverken at fejle eller dele deres erfaringer med det, der tilsyneladende ikke har virket gennem deres proces. **Dét at snuble og fejle fremmer kreativitet og læring,** fordi man bliver opmærksom på nye områder af et felt, man er i færd med at undersøge og/eller måske endda videreudvikle. Vi kan konkludere, at disse læringstilgange er yderst befordrende for talentudvikling og er understøttet af forskning.

Filmværkstederne fremhæver også en pædagogisk indsats i arbejdet med de unge deltagere. Dette beskriver vi blandt andet i rapporten med reference til *uren pædagogik*. Det betyder, at **filmværkstedernes samarbejde med de unge deltagere centrerer sig om sagen – altså om den konkrete film. Der er således meget lidt fokus på teoretisk undervisning – det meste handler om læring i praksis.** Når konsulenterne og medarbejderne vejleder de unge, er det altid med fokus på, hvordan de helt konkret kommer videre med deres sag og projekt – hvor de skal skærpe deres opmærksomhed, hvor de skal udbygge kompetencer, hvad der forhindrer dem i at komme videre og hvilke elementer i filmen der virker/ikke virker. Forskning fremhæver, at denne **kropslighed og direkte interaktion med stoffet er særlig konstruktiv i læreprocesser, og dermed talentudvikling, fordi det skaber dyb indlæring.** Det kan medføre, at de unge føler ejerskab over deres projekt, udvikler evnen til kompleks problemløsning og oparbejder en faglig intuition jo mere, de øver sig. Her bliver kompetent feedback vigtigt, så deltagerne øver sig på en klog måde.

Når man er i færd med en faglig udvikling, peger forskning på, at det er vigtigt, man øver sig på det, man endnu ikke mestrer, så man ikke blot reproducerer det niveau, man er på. Der kan derfor være en risiko ved at overlade for meget ansvar til den, der er ved at lære, idet man kan have svært ved selv at vurdere, hvor man har brug for hjælp og vejledning. Derfor berører vi emnet *stilladsering* i rapporten, idet filmværkstederne har stor bevågenhed overfor denne risiko. **Stilladsering opfattes i vores optik som evnen til at sammensætte foranderlige rammer om den individuelle projekt, for at det kan udfolde og udvikle sig udover den enkeltes egne evner.** Denne stilladserings- opfattelse skal ikke forveksles med en klassisk, formel, akademisk opbygning med fokus på teoretisk under-

visning. Stilladserings-begrebet tages i brug for at diskutere, hvordan filmværkstederne løfter opgaven om at talentudvikle de unge deltagere udover deres egen formåen, så de øver sig på det, de endnu ikke mestrer. Her konkluderer vi, at filmværkstedernes samarbejde med eksterne konsulenter, som selv arbejder i den professionelle filmbranche, skaber et godt fundament for, at de unge får den nødvendige feedback i deres udvikling. At kunne give den fornødne feedback kræver, at talentudviklerne selv er dygtige fagpersoner. **Alle ledere, konsulenter og medarbejdere på filmværkstederne har en filmfaglig baggrund og kan dermed kalde sig film- håndværkere.** Det betyder også, at **filmværkstederne er i stand til at dyrke en mesterlære-filosofi, som fremhæves i forskning som en konstruktiv talentudviklingsmetode.**

Imitation, kopiering, observation og samarbejde med mester er gode og konkrete lærings-strategier, som udvikler novicens talent. På filmværkstederne

har man både etablerede mentor-ordninger blandt nye og erfarne deltagere samt mesterlære-principper for det meste interaktion mellem det professionelle personale og deltagerne. Det betyder, at **deltagerne tilbydes en lang række støttende foranstaltninger og relationer, som kan hjælpe dem på vej i deres udvikling,** såsom løbende konsulent-samtaler, tilbud om sparrings-forløb med andre deltagere før og efter produktion, deadlines, workshops, seminarer og ikke mindst stor opbakning til de initiativer, deltagerne selv kommer med. Her ser vi i undersøgelsen særligt, hvordan frie rammer har to sider. På den ene side skaber det en udfordring, idet de unge deltagere efterspørger bedre muligheder for at skabe forpligtende fællesskaber på tværs.

På den anden side skaber det grobund for, at de unge selv tager initiativ til at mødes og laver samarbejdsgrupper, som fx *dokumentargruppen*. Her støtter filmværkstederne deltagerne ved at stille mødelokaler til rådighed, kontakte og betale relevante fagfolk for at holde oplæg og deltage på møderne. **Vi konkluderer, at jo bedre filmværkstederne er til at støtte deltagerens initiativer, jo mere har deltagerne lyst til at opholde sig og arbejde på filmværkstederne. Det handler om forpligtelse og tillid.**

Det, der giver talenterne lyst til at *opholde sig* på filmværkstederne, handler i høj grad om fællesskab og tilhørsforhold. **Deltagerens engagement og lyst til at bruge filmværkstederne, afhænger blandt andet af i hvor høj grad de har mulighed for at interagere med andre filmskabere.** Her beskriver vi i rapporten, hvordan dét at have åbne døre virker befordrende for, at de unge spontant kan henvende sig til andre deltagere og professionelle. Med *åbne døre* mener helt konkret, at de fysiske omgivelser har betydning for, hvor stor mulighed der er for vidensdeling. **Når man opfordrer unge talenter til at vidensdele, samarbejde i praksis, øve sig i fællesskab og dele frustrationer og metoder, så hæver man den samlede talentmasse maksimalt, antyder både forskning og indeværende undersøgelse.** Det medfører også, at deltagerne interagerer med henblik på at inspirere og udvikle hinanden fremfor at skabe elitære A- og B-hold med destruktive konkurrence-mønstre. Konkurrence er noget, deltagerne trives bedst med at have med sig selv – ikke med andre. Det skal dog ikke forveksles med en viden om, at modstand og udfordringer ikke er vigtige ingredienser i en udviklingsproces. Tværtimod. Deltagerne lærer meget af at få afslag og et *"stop!"* når ambitioner og forventninger bliver for store.

I rapporten diskuterer vi også, hvordan dét at flere medarbejdere har deres daglige gang og virke på filmværkstederne giver anledning til, at de unge deltagere kan komme forbi spontant. Filmværkstederne arbejder bevidst med relationer, og det virker konstruktivt at nedbryde fysiske såvel som mentale barrierer for, hvor godt vidensdeling kan finde sted, og i hvor høj grad de unge deltagere kan henvende sig til og anvende filmværkstedernes støtte, mens deres konkrete problemstilling står på – både før, *under* og efter produktionsfasen.

Vi kan konkludere, at filmværkstederne bestræber sig på et ligeværdigt samarbejde mellem deltagerne og de ansatte fagpersoner samtidig med, at de

bestræber sig på en tydelig rollefordeling, hvori det er de professionelle filmfolks rolle at identificere og hjælpe deltagerne med det, de endnu ikke mestrer på forskellige niveauer. Vi kan konkludere, at denne relations-forståelse i kombination med et dybdegående arbejde og fokus på *sagen* skaber en generel og bred forståelse for den digitale visuelle branche, fordi den unge lærer om alle de konkrete niveauer, man skal kunne løfte som professionel. Det handler om alt fra praktisk overblik til teknisk, relationel og kunstnerisk formåen. En konkret talentudviklingsstrategi filmværkstederne bruger er, at deltagerne ofte overlades med et stort ansvar for egen udvikling selv. Det skal ikke dog ikke forstås, som at de unge ikke får hjælp eller støtte – det gør de i høj grad. Det skal forstås således, at dét at den unge stilles overfor mangeartede opgaver, hvori det at producere og skabe en film ikke blot handler om at opbygge en dramaturgi, giver dem mange flere branche-realistiske erfaringer, når de selv er ansvarlige projektledere.

Det handler om at lære at opsøge de rigtige støtteydere, planlægge og overholde et budget, uddelegere forskellige ansvarsområder og sætte et kompetent hold, forholde sig til uforudsete udfordringer med fx teknisk udstyr på settet, samarbejdspartnere eller det konstruerede mood-board, der ikke matcher den stemning, skuespillerne leverer.

Filmværkstederne bestræber sig på at skabe **virkelighedsnære læringsmiljøer, så springet fra øvebane til virkelighed ikke bliver for stort. Deltagerne på filmværkstederne er ikke isoleret fra professionelle fagfolk og tekniske ressourcer, idet de øver sig på at lave rigtige film helt tæt på begge dele.** At simulere en virkelighedsnær læringsproces med branche-lignende stilladser i praksis er en metode, vi i høj grad ser repræsenteret på alle filmværkstederne, og vi kan konkludere, at det er en strategi, der er med til at indfri Film-talents ønskede målsætning om rekruttering, kompetenceudvikling og markedsintroduktion i vækstlaget af danske film-spirer. Vi kan konkludere, at både medarbejdere, ledere og deltagere understreger, at den succes værkstederne har med at frembringe spillefilmsdebutanter i en relativ ung alder blandt andet skyldes den metode, hvor branche og marked kører parallelt med egne læringsprocesser, og det udgør en stor styrke i forhold til mere formelle uddannelser. Det giver deltagerne en realistisk forståelse for, hvad det kræver at blive legitimt medlem af filmbranchen.

Disse forskellige gennemgåede metoder og strategier (inklusive dem, der er beskrevet i rapporten, som ikke fremgår her) tegner et billede af, hvordan filmværkstederne adskiller sig fra andre institutioner. Klassiske skolastiske rammer med teoretisk læring i klasseværelser med akademiske undervisere står på mange måder i modsætning til filmværkstedernes praksis – og det er en meget bevidst beslutning, som præger den daglige talentudvikling.

Dette valg beror til dels på filmværkstedernes opfattelse af og erfaring med, hvordan de bedst kan spille en støttende rolle i den unges pågældende udviklingsfase. Det gør de blandt andet ved at give de unge deltagere **tid til at eksperimentere samt stå klar med kompetent vejledning, når de unge ikke kan komme videre selv. Det**

skaber selvstændige individer, som kan øve sig på alt det, der venter dem i branchen.

Tålmodighed, anerkendelse og et skub, når talentet skal prøve kræfter med nye grænser og kompetencer, er strategier, som går forud for, at man engang vil kunne måle på deltagerens CV og bidrag til branchen. Som en af lederne af filmværkstederne påpeger, kræver det en vis elasticitet og en ordentlig faglighed at balancere det kvalitative blik på talentudvikling samtidig med, der er nogle normative metoder, tilgange og kompetenceudviklingsprocesser, som gælder for de fleste. Her konkluderer vi, at det fortsat er en styrke, at filmværkstederne løbende kvalificerer deres talentudviklingsmetoder alt efter hvilken del af vækstlaget, de arbejder med og har forudsætninger for økonomisk og geografisk.

Anbefalinger

På baggrund af vores undersøgelse og den underbyggende forskning på området, anbefaler vi, at **denne rapport kan danne afsæt for en dialog mellem Filmtalent, filmværkstederne og relevante samarbejdspartnere**. En dialog om hvordan man i fremtiden kan styrke samarbejdet på tværs af institutionerne og styrke det samlede talentmiljø – både blandt ansøgere og andre involverede parter. Det vil sige, at denne rapports fremstilling af nogle af filmværkstedernes metoder og strategier måske fremover kan virke som inspiration til at blive endnu mere tydelige på filmværkstedernes opgaver med talentudvikling og samarbejde på tværs.

Vi anbefaler, at filmværkstederne, Filmtalent og eventuelle samarbejdspartnere ser på de forskellige showcases i tema 1-12 (og andre metoder, vi eventuelt ikke har fået med i rapporten) og taler om, **hvordan man kan prioritere og finansiere at besøge hinanden, afholde temadage og tilbringe tid i hinandens praksis for at lade sig inspirere og udfordre på egne overbevisninger**. Talentudvikling handler også om, at talentudviklerne selv udvikler sig. Der er hermed ikke tale om at stille sig til dommer, men blot at lade samarbejdet udvikle sig til også at inkludere en observation af hinandens styrker og lære noget nyt, som kan bibringe brugbare perspektiver og muligheder for hvert enkelt filmværksted.

Vi anbefaler at filmværkstederne fortsat arbejder med transparens i deres arbejdsgange og taler om den egentlige praksis, der foregår i dagligdagen med hinanden. Vi anser det som en styrke, at filmværkstederne gennem undersøgelsen har været ærlige omkring deres foretagende og metoder i en meget resultatorienteret samtid, som nogle gange underkender værdien af tid, tillid, nærvær og åbenhed overfor fejl og muligheden for at ytre usikkerhed.

Vi anbefaler, at filmværkstederne fortsat er opmærksomme på, hvordan en talentforståelse afføder lavpraktiske beslutninger, og hvordan disse har betydning for, hvordan den daglige talentudvikling afvikles. Her understreger vi vigtigheden af at **bevare en individuel præmis for vurdering af talenterne og lader den grundige faglighed være vejledende for, hvornår forskellige metoder og retorikker virker gunstige i det konkrete tilfælde.**

Vi anbefaler, at filmværkstederne fortsat arbejder med den daglige læring og løbende sparring i form af de adskillige feedback-praksisser, de udøver. Vi har været omkring den centrale *learning by doing*-filosofi, som præger både Filmtalent og filmværkstederne. Her understreger vi vigtigheden af ikke at forsimple denne læringstilgang, men derimod fortsat kombinere den med social interaktion (kompetent vejledning og fællesskabsmiljøer) – også under produktionsfasen. Flere deltagere ytrer ønske om bedre muligheder for vejledning og sparring, *mens* de producerer, idet det ofte er her, de konkrete udfordringer kan opstå. **Vi anbefaler derfor et øget fokus på processen, kontinuerlig sparring og den læring, der opstår i praksis.**

Vi anbefaler derfor også, at Filmtalent fokuserer på at finde flere midler til at styrke deres mentor-ordninger og mulighed for sparring gennem deltagernes produktionsfase. Et af stederne hvor vi ser, at filmværkstederne lykkes, er i deres helt tætte og konkrete mesterlære-strategier, og det kræver mange ressourcer at give deltagerne denne form for intens feedback. Vi oplever, at de konsulenter filmværkstederne samarbejder med er yderst kompetente – både i deres tilgang til at opbygge tillidsfulde relationer og i deres egen faglighed. Med endnu flere midler ville det være muligt at imødekomme deltagernes ønske om at få endnu mere sparring.

Vi anbefaler også, at Filmtalent finder midler til at kunne aflønne erfarne deltagere som mentorer for nye deltagere. Det udvikler både mester og novice at indgå i en faglig relation, og det skaber øget netværk. Det er som bekendt særligt muligheden for et fag-fællesskab, tilhørsforhold og kompetent sparring, der blandt andet tiltrækker unge filmspirer. Denne form for stilladseret peer-to-peer læring skaber mere læring og derfor mere talentudvikling. Det skal ikke forstås som en erstatning, men som et supplement til konsulent-ordningerne.

Vi anbefaler, at filmværkstederne og Filmtalent taler med de unge ansøgere og deltagere om, hvordan de oplever mødet med filmværkstederne. Gennem undersøgelsen har vi ofte set en uoverensstemmelse mellem, hvad ledere, konsulenter, medarbejdere og deltagere oplever virker i talentudvikling. Vi anbefaler derfor, at man **løbende inddrager deltagernes perspektiv for fx at forbedre ansøgningsprocessen, mentor- og konsulentordningerne samt muligheden for at skabe nye relationer på tværs af filmhold og -projekter.** Deltagerne har mange gode idéer om fx at lave et slags 'tekniker- kartotek', hvor a-funktionerne kan invitere og rekruttere nye b- og c-funktioner ind i deres projekter. Herved kan filmværkstederne være indgangsportal for endnu flere filmspirer og fortsat fokusere på at maksimere holdets indsats og udvikling.

Vi ser igennem undersøgelsen, at filmværkstederne understøtter det generelle behov for autonomi og kunstnerisk frihed, der virker til at være vigtigt for deltagere og udøvere i branchen generelt. Derfor virker det konstruktivt at skabe de rigtige stilladser til dette formål. **Vi anbefaler derfor at Filmtalent finder midler til, at disse processer kan foregå på filmværkstederne.** Her efterspørger deltagere fx muligheden for fri adgang til fællesrum, arbejdspladser og forpligtende fællesmøder, hvor

man ser, hvad andre laver og får **inspiration og udfordring fra ligesindede.** Det kan filmværkstederne facilitere ved at afholde endnu flere fælles arrangementer – både af faglig og social karakter – hvor deltagere får tildelt eller selv påtager sig ansvar og roller. Det kræver mange ressourcer at fokusere en øget indsats på dette område, men undersøgelsens resultater påpeger vigtigheden heraf.

KAPITEL V

REFERENCER

Referenceliste

- Andersen, G. & Christensen, P. H. (2015). *Rum i arbejde*. København: Akademisk Forlag.
- Andersen, M. F. & Tanggaard, L. (2017). Tal om det, der tæller. *Offentliggørelse.dk*.
- Andersen, M. F. & Tanggaard, L. (2016, red.). *Tæller vi det, der tæller? Målstyring og standardisering i arbejdslivet*. Aarhus. Forlaget Klim.
- Amabile, T. M. (2001). Beyond talent: John Irving and the passionate craft of creativity. *American Psychologist*, 56(4), 333-336.
- Amabile, T. M., Beer, M. & Locke, E. A. (2009). Stimulate creativity by fueling passion. In: *Handbook of principles of organizational behavior: indispensable knowledge for evidence-based management* (pp. 481-497). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Barab, S. A., Barnett, M. G. & Squire, K. (in press). Building a community of teachers: Navigating the essential tensions in practice. To appear in *The Journal of the Learning Sciences*.
- Barab, S. A., & Duffy, T. (2000). From practice fields to communities of practice. In: D. Jonassen & S. M. Land (Eds.), *Theoretical foundations of learning environments* (pp. 25-56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Barab, S. A. & Plucker, J. A. (2002). Smart people or smart contexts? Cognition, ability, and talent development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational psychologist*, 37(3), 165-182.
- Barab, S. A., Squire, K. & Dueber, B. (2000). Supporting authenticity through participatory learning. *Educational Technology Research and Development*, 48(2), 37-62.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. SAGE Publications.
- Beechler, S. & Woodward, I. C. (2009). The global "war for talent". *Journal of international management*, 15(3), 273-285.
- Benner, P. (1995). *Fra novice til ekspert: mesterlighed og styrke i klinisk sygeplejepraksis*. Munksgaard.
- Bilton, C., & Cummings, S. (2014). *Handbook of management and creativity*. Edward Elgar Publishing.
- Borland, J. H. (2003). The death of giftedness. In: J. H. Borland (Ed.), *Rethinking gifted education* (pp. 105-124). New York, NY: Teachers College Press.
- Borgnakke, K. (2005). *Læringsdiskurser og praktikker*. København: Akademisk Forlag.
- Bredo, E. (1992). Reconstructing educational psychology: Situated cognition and

- Deweyian pragmatism. *Educational Psychologist*, 29, 23–35.
- Brinkmann, S. (2005). *Selvrealisering – kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*. Klim.
- Brinkmann, S. (2006). *John Dewey – en introduktion*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (red.) (2015). *Kvalitative metoder: En grundbog*. (2 udg.) København: Hans Reitzel.
- Broström, S. (2007). Læring og den kulturhistoriske skole. I: T. Ritchie (Ed.). *Teorier om læring: En læringspsykologisk antologi* (1 ed., Vol. 1, pp. 157-180). Værløse: Billesø.
- Buhl, C. (2010). *Talent: spørgsmålet er ikke om du har talent men hvordan*. Gyldendahl Business.
- Buhl, C. (2015). *Sådan træner du dit talent*. Gyldendahl Business.
- Bråten, I. (2006). *Vygotsky i pædagogikken*. Frydenlund.
- Chan, S. (2017). The Reciprocity of ‘Imitative Learning’ through Apprenticeship. *Vocations and Learning*, 10(3), 325-342.
- Chandler, D. E., Hall, D. T. T., & Kram, K. E. (2010). A Developmental Network & Relational Savvy Approach to Talent Development: A Low-Cost Alternative. *Organizational Dynamics*, 39(1), 48-56.
- Christensen, P. H. (2016). *Bedre videndeling: Teoretiske og praktiske perspektiver*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, P. H. (2013). *Motivation i organisationer*. Samfundslitteratur.
- Christensen, P. H. (2012). *Samarbejde: Mellem mennesker i organisationen*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, P. H. (2009). *Rumforskning: Fysiske omgivelser i ledelse og organisering af arbejde*. København: Djøf Forlag.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
- Colings H. M. & Evans, R. (2007). *Rethinking Expertice*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- Colvin, G. (2010). *Talent is overrated: What really separates world-class performers from everybody else*. Penguin.
- Cross, R., & Thomas, R. J. (2008). How top talent uses networks and where rising stars get trapped. *Organizational dynamics*, 37(2), 165-180.
- Csikszentmihaly, M. (1996). *Creativity – Flow and the Psychology of Discovery and Invention*, HarperCollins Publishers.

- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (2006). Developing Creativity. I: Jackson, M. O. N., Shaw, M. & Wisdom, J. (red.). *Developing Creativity in Higher Education*. London: Routledge.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Collier MacMillan.
- Dreyfus, H. (2001). *On the internet – thinking in action*. London: Routledge.
- Drew, J. (2015). How to win the game of talent. *Journal of Accountancy*, 220(4), 28-35.
- Dweck, C. (2017). *Mindset: changing the way you think to fulfil your potential*. Hachette UK.
- Ericsson, K. A. (2000). How experts attain and maintain superior performance: Implications for the enhancement of skilled performance in older individuals. *Journal of aging and physical activity*, 8(4), 366-372.
- Ericsson, K. A. (2014). *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games*. Psychology Press.
- Ericsson, K. A. (Ed.). (2009). *Development of professional expertise: Toward measurement of expert performance and design of optimal learning environments*. Cambridge University Press.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological review*, 100(3), 363-406.
- Ericsson, K. A., Hoffman, R. R., Kozbelt, A., & Williams, A. M. (Eds.). (2006). *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge University Press.
- Feldhusen, J. F. (1998). Programs for the gifted few or talent development for the many? *Phi Delta Kappan*, 79(10), 735-738.
- Franden, N. J. (2004). Betroede talenter. *Kristeligt Dagblad*. Nedtaget d. 01.06.18: <https://www.kristeligt-dagblad.dk/kirke-tro/betroede-talenter>
- Gakovic, A., & Yardley, K. (2007). Global talent management at HSBC. *Organization Development Journal*, 25(2), 201-231.
- Galagan, P. (2015). Trend & Tides in Talent Development. (cover story), *TD: Talent Development*, 69(10), 28-33.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290-300.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M. & Scullion, H. (2017). Special issue of Internatio-

nal Journal of Human Resource Management. A contextualized approach to Talent Management: Advancing the field. *The International Journal of Human Resource Management*.

Gaul, P. (2016). Talent Development in the Post-knowledge World. *TD: Talent development*, 70(12), 46-51.

Giddens, A. (1994): *Modernitetens konsekvenser*. Hans Reizels Forlag.

Gladwell, M. (2008). *Outliers: The story of success*. Hachette UK.

Gold, J., Oldroyd, T., Chesters, E., Booth, A., Waugh, A. (2016). Exploring talenting: talent management as a collective endeavour. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 513-533.

Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. A&C Black.

Gresalfi, M., Barab, S., & Sommerfeld, A. (2012). Intelligent action as a shared accomplishment. I: D. Y. Dai (Ed.), *Design research on learning and thinking in educational settings: Enhancing intellectual growth and functioning*, 41-64. New York, NY: Routledge.

Hall-Ellis, S. D. (2015). Succession planning and staff development—a winning combination. *The Bottom Line*, 28(3), 95-98.

Hansen, J. T., & Nielsen, K. (1999). Stilladsering - en pædagogisk metafor. *København: Forlaget Klim*.

Hasselstrøm, B. K. (u.å.). Talent og motivation – talentudvikling i undervisningen. *Professionshøjskolen Metropol*. Nedtaget d. 01.06.18: <http://ipaper.ipapercms.dk/ProfessionshoejskolenMetropol/UddX/Talentogmotivationtalentbegrebogundervisningsforlbtiltalentudvikling/?Page=10>

Hein, H. (2009): *Motivation – motivationsteori og praktisk anvendelse*. Hans Reitzels Forlag.

Henriksen, K. (2010). *The ecology of talent development in sport: A multiple case study of successful athletic talent development environments in Scandinavia* (Doctoral dissertation, Syddansk Universitet. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet).

Holm, C. (2011). Kan vi få lov at lære hele livet? *Information*. Nedtaget 01.06.2018: <https://www.information.dk/indland/2011/12/kan-faa-lov-laere-hele-livet>

Howe, M. J., Davidson, J. W., & Sloboda, J. A. (1998). Innate talents: reality or myth? *Behavioral and Brain Sciences*, 21(3), 399-407.

Huselid, M. A., Beatty, R. W., & Becker, B. E. (2005). 'A players' or 'A positions'? *Harvard Business Review*, 83(12), 110-117.

Illeris, K. (2010). Kronik: Livslang læring – trang eller tvang? *Berlingske*. Nedtaget 01.06.2018: <https://www.b.dk/din-mening/livslang-laering-trang-eller-tvang>

- Jensen, E. M. (2015). Nye talenter er nøglen til fremtidens arbejdsplads. *Børsens hjemmeside*, nedtaget 21.09.2017: http://borsen.dk/sponsoreret/artikel/deloitte/1/345615/nye_talenter_er_noeglen_til_fremtidens_arbejdsplads.html
- Juelsbo, T., & Tanggaard, L. (2015). *Lær!: Effektiv talentudvikling og innovation*. København: Gyldendal.
- Kemp, P. (2001). Kapitel 8. Ethiske positioner. I: Bjerrum M. & Christiansen K. L. *Filosofi, etik, videnskabsteori*. Akademisk Forlag
- King, K. A. (2015) Global talent management: introducing a strategic framework and multipleactors model. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 3(3), 273-288.
- Knudsen, L. S. (2014). Mentorordninger inden for filmskabelse. I: Phillipsen, H. (Eds.) *At skabe filmskabere*. onEdge Knowledge Lab, SDU.
- Larsen, H. H. (2012). *Talent management: perspektiver, dilemmaer og praksis*. Samfundslitteratur.
- Lave, J. (1997). The culture of acquisition and the practice of understanding. I: D. Kirshner & J. A. Whitson (Eds.), *Situated cognition: Social, semiotic, and psychological perspectives* (pp. 17–36). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991): *Situated learning – Legitimate peripheral participation*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Learning, I. (2017). Sats på et godt andethold i talentudviklingen. *IDA Universe*. Nedtaget d. 01.05.2018: https://universe.ida.dk/ledelse/artikler/sats-paa-et-godt-andethold-i-talentudviklingen/?utm_source=berlingske&utm_medium=partner&utm_content=textlink&utm_campaign=business_uge_13_linkbund
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.
- Løvgren, G. & Perry, A. K. (2017). Debat: Tillidsfulde relationer er afgørende for elevers læring og trivsel. *Altinget*. Nedtaget d. 01.06.2018: <https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/debat-tillidsfulde-relationer-er-afgoerende-for-elevers-laering-og-trivsel>
- Merleau-Ponty, M. (1994). *Kroppens fænomenologi*. Frederiksberg: Det lille forlag.
- Miller L., Rothwell, W., J., Stopper, A. M. & Zabarella, A. (2015). Unlocking the talent development puzzle. *TD: Talent Development* 69(10), 34-39.
- Misher, E. G. (1999). *Storylines*. London: Harvard University Press.
- Moutuori, A. & Purser, R. (1995). Deconstructing the lone genius myth: Toward a contextual view of creativity. *Journal of Humanistic Psychology*, 35(3), 69-112.

- Møhl, B. & Kjølbye, M. (2013). *Psykoterapiens ABC*. PsykiatriFondens Forlag.
- Nesgaard, P. (2014). Hvordan giver man talent retning? I: Phillipsen, H. (Eds.) *At skabe filmskabere*. onEdge Knowledge Lab, SDU.
- Niel, D. T., Wood, W. & Quinn, J. M. (2006). Habits – a repeat performance. *Current directions in psychological science*, 15(4).
- Pallasmaa, J. (2009). *The thinking hand*. West Sussex: John Wiley And Sons Ltd.
- Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). *Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning*. Kogan Page Publishers.
- Pedersen, O. K. (2011). *Konkurrencestaten*. Hans Reitzel.
- Petersen, A. (2016). *Præstationssamfundet*. Hans Reitzel.
- Pfeffer, J. (2011). Fighting the war for talent is hazardous to your organization's health. *Organization Dynamics*, 29(4), 248-259.
- Pfeiffer, S. I., Shaunessy-Dedrick, E. E. & Foley-Nicpon, M. E. (2018). *APA handbook of giftedness and talent*. American Psychological Association.
- Phillipsen, H. (2014a). Motiverende rammer. I: Phillipsen, H. (2014). *At skabe filmskabere*. onEdge Knowledge Lab, SDU.
- Phillipsen, H. (2014b). *At skabe filmskabere*. onEdge Knowledge Lab, SDU.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Penguin.
- Plucker, J. A., & Barab, S. A. (2005). The importance of contexts in theories of giftedness: Learning to embrace the messy joys of subjectivity. I: R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 201-2016). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Plucker, J. A., & Callahan, C. M. (2008). *Critical issues and practices in gifted education: What the research says*. Prufrock Press.
- Pruis, E. (2011). The five key principles for talent development. *Industrial and commercial training*, 43(4), 206-216.
- Robinson, A. (2011). *Genius: A Very Short Introduction* (Vol. 259). Oxford University Press.
- Rømer, T.A., Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2017). *Uren pædagogik III*. Aarhus: Forlaget Klim.
- Rømer, T. A., Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (red.) (2011). *Uren Pædagogik*. (1 udg.) Aarhus: Klim.
- Salomon, G. (Ed.). (1993). *Distributed cognitions: Psychological and educational considerations*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

- Santesson, T. (2018). Talentprogrammer er i bedste fald uskadelige. *DJØFBLADET*. Nedtaget d. 04.06.18: <http://www.djoefbladet.dk/artikler/2018/6/talentprogrammer-er-i-bedste-fald-uskadelige.aspx>
- Sawyer, R. K. (2012). *Explaining Creativity: The science of human innovation* (2nd ed.). Oxford, England: Oxford University Press.
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. Yale University Press.
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (Eds.). (2009). *Strategy-driven talent management: A leadership imperative* (Vol. 28). John Wiley & Sons Inc.
- Simonton, D. K. (1999). Talent and its development: An Emergent and Epigenetic Model. *Psychological review*, 106(3), 435-457.
- Simonton, D. K. (2001). Talent development as a multidimensional, multiplicative, and dynamic process. *Current Directions in Psychological Science*, 10(2), 39-43.
- Stahl, G. K., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paauwe, J. & Stiles, P. (2012). Six Principles of Effective Global Talent Management. *MIT Sloan Management Review*, 53(2), 25-32.
- Sternberg, R. J., & Horvath, J. A. (1998). Cognitive conceptions of expertise and their relations to giftedness. I: R. C. Friedman & K. B. Rogers (Eds.). *Talent in context: Historical and social perspectives on giftedness* (pp. 171-191).
- Sternberg, R. J., Jarvin, L., & Grigorenko, E. L. (2010). *Explorations in giftedness*. Cambridge University Press.
- Swales, S. (2013). The ethics of talent management. *Business Ethics: A European Review*, 22(1), 32-46.
- Tanggaard, L. (2018). *Vanebrud – hvordan du veksler 7 gamle vaner til ny kreativitet*. København: Akademisk forlag.
- Tanggaard, L. (2017a). Måske skulle vi gøre 2017 til håndværkets år? *Kristeligt Dagblad*. Nedtaget d. 04.06.18: <https://www.kristeligt-dagblad.dk/debat/professor-maaske-skulle-vi-goere-2017-til-haandvaerkets-aar>
- Tanggaard, L. (2017b). Ny forskning. *Magasinet P*, 5(5), 12-13.
- Tanggaard, L. (2016). *FAQ om kreativitet*. København: Hans Reitzels Forlag
- Tanggaard, L. (2013). Den rationelle intuition. I: Raunsmø, E. & Zeller, J. (red.). *Intuition*. Aalborg: Aalborg Universitets forlag. Vol. 1, nr. 1, pp. 81-85.
- Tanggaard, L. (2009). "Nød lærer nøgen kvinde" – om karakteristika ved kreative læringsmiljøer. I: Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (red.). (2009). *Kreativitetsfremmende læringsmiljøer i skolen*. (pp. 55-73). Frederikshavn: Forlaget Dafolo.

- Tanggaard, L. (2005). *Læring og identitet i krydsfeltet mellem skole og praktik*. Ph.d.-afhandling forsvaret d. 8. april ved Institut for Kommunikation, Aalborg Universitet.
- Tanggaard, L., & Hansen, P. B. (2017). *Talentudvikling: Skab succesfulde talentmiljøer med ledelsesfokus*. (1 udg.) Skanderborg: Finanssektorens Uddannelsescenter.
- Tanggaard, L., & Juelsbo, T. (2016). Mesterlære som strategisk ressource: "Vi er dømt til evig mesterlære". *Uddannelse & Udvikling*, (2), 10-12.
- Tanggaard, L., & Juelsbo, T. (2014). Læringsparathed: Hvorfor har vi glemt mesterlære? *Ledelse I Dag*, (2).
- Tanggaard, L. & Juelsbo, T. (2011). Lad os rehabilitere mesterlæren. *Børsen*. Kronik, nedtaget 01.06.2018: <http://borsen.dk/nyheder/avisen/artikel/11/70146/artikel.html>
- Tanggaard, L. & Nielsen, K. (2011). *Pædagogisk-psykologi – en grundbog*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Tanggaard, L. & Stadil, C. (2015, 2. udgave). *I bad med Picasso: sådan bliver du mere kreativ*. København: Gyldendal.
- Tanggaard, L., Rømer, T. & Brinkmann, S. (red. 2014). *Uren pædagogik II*. Aarhus Klim.
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach. *Human Resource Management Review*, 23(4), 326-336.
- Treffinger, D. J. (1998). From gifted education to programming for talent development. *Phi Delta Kappan*, 79(10), 752-755.
- Vaiman, V., & Vance, C. (Eds.). (2010). *Smart talent management: building knowledge assets for competitive advantage*. Edward Elgar Publishing.
- Vestergård, V. (2018). Talent har ingen alder hos Microsoft. *Berlingske Business*. Nedtaget 01.06.2018: <https://www.business.dk/karriere/talent-har-ingen-alder-hos-microsoft>
- Vygotsky, L. S. (1980). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Wilbeck, U. & Hansen, C. (2016) *Talent*. Forlaget Lindhardt og Ringhof.
- Wood, D., Bruner, J. S., & Ross, G. (1976). The role of tutoring in problem solving. *Journal of child psychology and psychiatry*, 17(2), 89-100.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.
- Young, M. (1993). Instructional design for situated learning. *Educational Technology*

Research and Development, 41, 43–58.

Zandbergen, K. L. (2017). *Udvikling i aldersfordelingen i finanssektoren*. Finanssektorens Arbejdsgiverforenings hjemmeside, nedtaget 03.09.2017: www.fanet.dk/nøgletal/udvikling-i-aldersfordelingen-i-finanssektoren-474

Ziegler, A. (2005). The aciotope model of giftedness. I: R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 411-436).

Denne rapport handler om talent og talentudvikling på Aarhus Filmværksted, Odense Filmværksted, Viborg Open Workshop og Filmværkstedet København. Rapporten er bestilt af paraplyorganisationen og fonden Filmtalent, som i samråd med filmværkstederne ønskede at få beskrevet de daglige metoder, der bruges til at udvikle unge filmspirer.

Rapporten er derfor produktet af en empirisk undersøgelse, foretaget af professor Lene Tanggaard og forskningsassistent Josefine Dilling fra Aalborg Universitet. Her finder man spørgsmål som:

- Hvilke talentopfattelser sættes i tale og viser sig på filmværkstederne blandt deltagerne (altså ansøgere, som har fået støtte til at lave film fra filmværkstederne), lederne, konsulenterne og medarbejderne?
- Hvilke metoder og strategier tages i brug i den daglige afvikling af filmværkstederne med særligt fokus på talentudvikling?
- Hvilke pædagogiske, didaktiske og læringsorienterede praksisser ser vi på filmværkstederne, og hvordan kan disse understøttes med relevant teori?
- Hvad tyder forskningen og litteraturen på som væsentlige aspekter, når vi taler om konstruktiv talentudvikling, og hvordan kan vi sammenholde dette med filmværkstedernes daglige praksis?

Spørgsmålene besvares gennem rapporten med baggrund i en omfattende empirisk analyse samt en løbende gennemgang og fremstilling af udvalgt og relevant forskning og litteratur på området.