

"För att leda behöver man se andra"

-ett intervjuprojekt med fyra kvinnor som leder kulturprojekt i Norden



Rapport, LIA III, September 2000
av: Sofia Åhrman
sofia.ahrman@kulturverkstan.net

Innehållsförteckning

Projektbeskrivning

Utgångspunkt	sida 1
Metod och syfte	sida 1
Intervjuade	sida 1
Referenser	sida 1

Resultat och reflektion

Inspiration, drivkrafter och förebilder	sida 2 - 3
Individ – Kollektiv	sida 3 - 4
Genus	sida 5 – 6
Projekt	sida 6 – 7
Projektledning	sida 7 – 8
Slutord	sida 8 – 9
Tack	sida 9

Projektbeskrivning

Utgångspunkt

I mitt fokus på projektledning har jag utgått från mitt eget intresse för kvinnor som leder kulturprojekt i Norden. Att jag har en i grunden feministisk hållning är förstås viktigt men inte en utgångspunkt. Här är det mitt intresse för dessa människors tankar kring arbete som styr.

Metod och syfte

Syftet var att få reda på så mycket som möjligt om projektledning genom samtal. Jag ville höra olika människors berättelser. Jag har videofilmade samtalen och klippt ihop en kort film. Samtalen jag förde med dessa fyra kvinnor utgick från ett antal olika teman: persondata, bakgrund, inspiration och drivkrafter, individ - kollektiv, genus, om projekt, konflikter samt lösning på dessa och om projektledning. Bearbetningen av materialet har skett genom att jag skrivit ned stora delar av intervjuerna, direkt från videoinspelningarna, i citatform. Jag väljer att i denna skriftliga rapport utgå från de olika tema som finns samt att låta intervjuerna i mycket tala för sig själva. Jag har valt bort att göra en komparativ studie så till vida att jag bara nämner gemensamma drag samt olikheter.

Intervjuade

De jag har intervjuat är :

Kitti Briksby, kläddesigner och textilkonstnär, utanför Köpenhamn, Danmark, med erfarenheter av olika projekt inom kommunala institutioner, kooperativ samt projekt på Grönland.

Bera Nordal, chef för Malmö konsthall och med tidigare erfarenheter från Island, där hon är född och bland annat arbetade på Nationalgalleriet i Reykjavik.

Petra Revenue som är dramatiker och tillsammans med sju andra driver scenen Teater Trixter i Göteborg, Sverige.

Nora Szentivanyi, redaktör på Spartacus förlag, Oslo, Norge, som tidigare arbetat på tidskriften Glänta.

Referenser

Utöver samtalen har jag använt mig av Alf Arvidssons bok *Livet som berättelse*, Jesper Blombergs *Myter om projekt* samt Barbro Dahlbom-Halls helt nyutkomna bok *Att lära kvinnor leda kvinnor*. Christina Olofssons film *Dirigenterna*, (delar ur den filmen agerar layout på försättsbladet) och filmen *Efter ensamheten* av Karin Parbst och Kattie Egede Motzfeldt.

Resultat och reflektion

Inspiration, drivkrafter och förebilder

Under samtalen visade det sig att inspirationskällorna är väldigt personliga och är relaterade till olika tidsperioder i livet och till det man skapar.

För Kitti Briksby är det en färg eller ett nytt material. Petra Revenue uttryckte att drivkraften kan vara att man är besatt av det man vill berätta. Nora Szentivanyi berättar att hon blir glad av vackra böcker.

En tro på det de gör lyser genom samtalen. Det finns en VILJA och LUST, ord som de ständigt återkommer till, att göra det de tycker om att göra.

Hur föränderliga motiven kan vara och hur de påverkas vill jag gestalta genom Petra Revenues tydliga exempel.,

– Det var rätt låga motiv från början, att pappa, som inte har bott med mig sen jag var ett år, att han skulle komma och titta och tycka att det jag gjorde var bra. Sen att allmänheten skulle se, detta med att hamna i tidningen. Sen att man ville bli erkänd av andra, att vara professionell. Nu handlar det bara om att jag vill att vanligt folk kommer och ser det vi gör.

Ett gemensamt drag hos alla som jag har pratat med är att de har olika typer av förebilder, kanske någon inom yrket men även inom andra branscher.

– Jag har nog inga direkta förebilder. Jag arbetade på en barnpsykiatrisk avdelning, jag var bara 22-23 år, det är ingen speciell jag tänker på, men hållningen, den grundades där, säger Kitti Briksby.

– Det finns många som har gjort och gör starka intryck. Inom yrket hade jag en stor förebild i min företrädare på Island, som Bera Nordal uttrycker det.

– En förebild är Christina Stendahl, präst i Haga församling i Göteborg. Trots att vi arbetar helt olika och med olika saker. Jag beundrar hur hon arbetar, tror att hon arbetar mer formellt än jag, sätter sig i kommittéer, att hon får saker att ske, att skriva skrivelser och så där. Hon arbetar i det tysta och dolda på ett sätt, säger Nora Szentivanyi.

Det som förvånade mig är att svaren, kring frågeställningarna på detta område, var svävande och att det var en generell avsaknad av tydliga förebilder, det var få som gav konkreta exempel.

Hör det ihop med det drömmande och långtbak liggande bilder som väcks? Eller är det så att vi är i synnerhet vaksamma för vem vi avslöjar det för, finns det prestige inlindat i svaren? Eller är vi ovana att formulera och tänka på vem och vad vi faktiskt inspireras och lär av?

Barbro Dahlbom - Hall pekar i sin *bok Att lära kvinnor leda kvinnor* på vikten av att ha flera nära som man kan lära av. "Vad kvinnor behöver är många bästa väninnor som under olika faser i livet och i olika situationer ger stöd, förståelse, medkänsla och ibland en riktig häckspark. Det finns ingen kvinna i världen som ensam kan ge en annan kvinna all den spegling hon behöver för att utveckla alla dimensioner av sin personlighet".

Detta tycker jag bekräftas i samtalen. I grunden är det viktigt att det är olika personer som de relaterar till, inte bara kvinnor utan även män. Jag ser att de har starka föräldrar eller andra i sin närhet som ofta är viktiga. De visar nästan alla på att de tycker om att ha äldre och kloka personer omkring sig, och att vänner är oerhört viktigt. Petra Revenue uttrycker det genom att säga att hon tycker om att jobba med folk som kan mer än henne, så att hon lär sig mer.

Att det ibland är svårt med förebilder inom yrket pekar filmen *Dirigenterna* på. Det är berättelsen om sex kvinnor, från olika delar av världen. Som dirigenter har de slagit sig in på ett, av tradition, manligt område. De är pionjärer som bryter sig in i männens värld, framförallt behandlar filmen ledarskapet. Det är en stor avsaknad av kvinnor som förebilder, i motsats finns det gott om manliga, och citat ur filmen som;
– Det är skräp med en soldat som inte vill bli general, kan väl sägas åskådliggöra det. Det som driver dessa kvinnor är kärleken till musiken. Det som fodras är stor kompetens, personlighet och tro på sig själv.

Individ – kollektiv

Jag tycker att relationen individ – kollektiv är intressant. Våra liv är ibland en dragkamp mellan å ena sidan det egna egot och å andra sidan behovet av grupptillhörighet. Är det så att vi idag kan påstå att vi än mer kan sägas påverkas av motstridiga tendenser såsom globalisering och identitet? Hur är det att arbeta i projekt och hur ser vi på oss själva i relation till gruppen och varför?

Det framgick, framför allt i samtalet med Nora Sentivanyi, att storleken på gruppen har betydelse. Det ansågs mer informellt i mindre grupper och mer formellt i stora. Gemensamt är tanken att man skapar tillsammans och alla bidrar till resultatet. Även att olika kunskaper och personligheter är bra för gruppen.

– Helt klart är att sammansättningen i en grupp är viktig, men det jobb man skall utföra är det viktigaste. Rätt person på rätt plats, säger Kitti. Briksby.

– Många gånger är folk felplacerade, då gäller det att se dom, styra in dom på annat, rätt plats för rätt person. Det är bra för gruppen och arbetet. De i receptionen kan visa konsthallens profil mer, är ansiktet utåt, säger Bera Nordal.

Balansen mellan individ och grupp kom upp på flera sätt. Det anses oerhört viktigt att vara individer i en grupp.

– Nu har alla arbeten vid sidan av och vi har mognat, det är bra. Då blir inte teatern hela ens liv. För särskilt inom teater kan det vara svårt, jag tycker att många är här av fel anledning, det kan bli en slags självterapi, säger Petra Revenue.

– Det är oerhört viktigt med delaktighet, men man måste hålla ett visst avstånd, jobbet är viktigt, men det är inte hela mitt liv, säger Bera Nordal.

Under detta tema kom vi därför att tala mycket om vikten av tydlighet och gränser, det verkade centralt, för att undvika konflikter och för att hantera dem då de dyker upp. Ofta uttrycktes också att självkänedom är grunden för att kunna fungera i grupp.

– Att vilja förstå varandra. Att förmedla och uttrycka det man känner. Det kan var enkla saker som att jag vill inte att du prasslar med posten nu när jag talar, säger Nora Sentivanyi.

- Hur vi löser en konflikt handlar mycket om hur konflikten ser ut. Det kan vara att ta in utifrån men oftast att lösa direkt. Att vara tydliga, säger Bera Nordal.
- Ärlighet är viktigast för mig, säger Kitti Briksby.

Det fanns ett ordflöde och en stark tempoökning i berättelserna kring konflikter. Alla har flera exempel på hur de både hanterade, löste och befann sig i konflikter. Alla uttryckte mer eller mindre tydligt att de skiter i vad folk tycker, det kändes gott i relation till att det rörde en slags distans till både sig själva och andra, utan att för den skull peka på ett intresse.

Ingen av dem upplevde att de kompromissade med grundidéer, men att de var tvungna att kompromissa om pengar och små saker. Detta är intressant, på ett sätt säger de emot sig själva. Jag undrar hur det i realiteten är? Hur ofta är pengar orsak eller medel? Hur stora småsaker räknas som små saker?

- Jag kompromissar aldrig om vissa idéer, däremot är mitt motto att det inte får gå ut över någon annan, säger Kitti Briksby.
- Kompromissa skulle jag aldrig göra om en grundidé' typ feminism eller socialism. Men uttryck, där kan jag kompromissa och ekonomiskt kompromissar jag ju hela tiden, säger Nora Sentivanyi
- Jag kompromissar aldrig, det behövs inte, kanske om små saker, säger Petra Revenue.
- Kompromissa kan jag göra, men ofta behöver jag inte kompromissa om jag är tillräckligt tydlig. Formulerar jag en god ide, så finns det ingen anledning att kompromissa, säger Bera Nordal.

Vikten av att ge varandra beröm och kritik togs upp på flera olika sätt. Petra Revenue tycker att det kan vara mer stöd om någon stryker i en text, eller tycker det man gör är dåligt. Att det handlar om att lita på varandras omdömen. Bera Nordal talar om vikten av att ge varandra beröm för bra saker som ett gott jobb. Att ge komplimanger som att exempelvis någon ser snygg ut tycktes också viktigt för arbetsklimatet.

Är det så att relationen individ – kollektiv berör något djupt mänskligt, så till vida att det är ett möte mellan det egna jaget och gruppen? Att kollektivet är viktigt för jaget och jaget viktigt för kollektivet, för att det är här vi speglas och konfronteras?

Jag funderar på huruvida svar kring detta tema skulle bli annorlunda om det inte hade varit ledande personer som jag talat med.

I motsats, till vad flera som beskriver vår samtid och framtid i det nya nätverkssamhället säger, kan ställas att ingen upplevde att synen på kollektivet och nätverk direkt har förändrats genom åren. Möjligtvis mot en något större individualism.

- Jag ser att folk startar projekt på samma sätt som förr, tror att förändringen är mer personell än samhällelig. När vi startade, var jag 24, allt var lajbans, det var ett partyprojekt. Så tror jag det är för många nu också. Det kanske inte behöver vara så professionellt från början, säger Petra.
- Att driva ett kooperativ idag innehåller i grunden samma saker som för trettio år sedan, säger Kitti.

Det syns inte fler noder och förändringen tycktes inte påtagligt påverka deras arbete. Ingen fokuserar på underlättandet av information, Internet osv. Kanske för att det är så självklart för dem eller för att det är mer sekundärt?

Kan man tänka att svaren hade sett annorlunda ut om de hade varit inom andra projekt eller om män svarat? Eller är dessa nätverkssamhällesdiskussioner så spjutspetsade så att de inte genomsyrar tanken än?

Genus

Barbro Dahlbom - Hall lägger ett könsperspektiv på ledarskapet och kvinnliga chefer, i sin bok *Lära kvinnor leda kvinnor*, den femte i en serie om ledarskap. Det är en tankeväckare om kvinnor som leder, blir ledda och samarbetar med kvinnor. Jag tror att det är handboksupplägget som får mig att reagera negativt stundtals. Hennes bok är fylld av "ta fram häxan i dig" och om "vikten att frigöra sig från modern". Samtidigt fylls jag med en respekt och tilltro för henne, konsult i chefs- och ledningsfrågor, som i mer än 30 år arbetat på uppdrag av bl.a. SIDA, och hon är medicine hedersdoktor vid Uppsala universitet.

Men det kanske säger mer om mig än om hennes pondus? Jag vill säga att min respekt för Barbro Dahlbom - Hall mer bottnar i det korta samtal vi förde samt att höra hennes seminarium på bokmässan, vilket gav henne mer rättvisa. Men den här typen av bok behövs och hon har flera skarpa iakttagelser i det hon skriver och förmågan att sätta fingret på problemområden.

Säkert finns det också, precis som Dahlbom - Hall menar, stora olikheter i att leda beroende på vilken sektor eller situation det är inom? Helt klart är att vissa aspekter är lika och genomgående oavsett område trots allt; både hos de jag har intervjuat och de Dahlbom - Hall har varit konsult hos. Som att våga visa ilska, stötta kvinnor med framgång, våga ge negativ återkoppling, vara stolt över framgång, visa att man älskar sitt jobb, stötta varandra osv.

Barbro Dahlbom - Hall skriver "för kvinnor finns starka påbud att anpassa sig, vilket gör att de lätt överanpassar sig och glömmer den egna målsättningen". Detta tycks inte vara fallet hos de jag talat med. Alla talar visserligen om hur de strävar efter att än tydligare uttrycka sig. Därför ställer jag mig frågan, vad är det som gör att de inte lyckas göra det fullt ut idag? Min bild är att dessa kvinnor är både medvetna och duktiga på att formulera sig och uttrycka vilja och känslor. Jag funderar på huruvida det är betingat av att det faktiskt rör sig om kulturprojekt, där kommunicerandet är centrum och traditionellt sett mjuka värden? Det sägs att fler kvinnor arbetar med kultur men att män sitter i högre prestigefyllda positioner inom densamma men är det så att dessa kvinnor bevisar att det inte behöver vara så?

Bera Nordal säger att kvinnor är bättre på att ha en känsla för gruppen. Men problemet som hon ser är att vi gärna tar hand om gruppen för mycket. Hon tycker att vi kanske ser problem tidigare än män, vilket gör att vi kan vara bra på att ta tag i saker tidigt. Men hon upplever också att kvinnor inte törs ta ansvar på samma sätt som män, att vi är för otrygga. Många gånger blir hon mest besviken på kvinnor, och hennes värsta fiender är ofta kvinnor. Detta är intressant. Nordal tror att det beror på att hon kanske blir en symbol för något som dom själva inte vågar. Hon menar också att det är en skamligt att kvinnor kan uttrycka tankar om sängkammarvägen till högposition om andra kvinnor. Vi måste bli medvetna om hur vi talar om andra kvinnor.

Petra Revenue säger:

– Att formulera för sig själv vad man vill och driva det, vill man något kan man göra det oavsett kön. Problemet för många tjejer är att dom hellre vill behaga än göra vad dom själva vill. I själva genusfrågan ligger att jag överhuvudtaget skulle bry mig. Jag skiter i hur män ser på mig. För att leda behöver man se andra, snarare än att själv bli sedd.

Kitti relaterar till sitt projekt på Grönland, där hon hade undervisning i ull och stickning för kvinnor,
– Relationen mellan män och kvinnor ser väldigt annorlunda ut där. Mycket långsamt sker en förändring i den traditionella arbetsfördelningen mellan man och kvinna.

Denna berättelse orsakar nyfikenhet och ser jag filmen *Efter ensamheten* som skildrar några "fåreholderkoners" livskvalitéer och problem vilken deras isolerade livsform medför. I Sydgrönland lever drygt sextio familjer av fåravel. De bor långt från andra människor. Dessa familjers livsform står i stark kontrast till utvecklingen i grönländska byar och städer. Tradition och familj är där starka och jag funderar kring hur det är i förhållande till vår livssituation?

En förstående familj och partner verkar viktig. Det är oerhört tydligt att barnafödandet har påverkat deras arbete.

– Med tre barn kan man inte arbeta gratis, säger Petra Revenue.
– Min man och jag vi gjorde detta tillsammans. Jag har alltid känt ett stöd från honom, vi har strävat tillsammans, säger Kitti Briksby.
– Det är svårare för oss kvinnor, detta med barn. Jobbet drabbades aldrig av att jag var mamma, kanske tvärtom. Men jag skulle aldrig gjort det annorlunda. Samhället borde ge mer stöd åt kvinnor som både vill ha barn och karriär. Jag blir ledsen när jag hör kvinnor som väljer bort barn, för karriär, jag tror att det behövs fler förebilder som oss som har gjort båda, säger Bera.

Projekt

Frågan "vad är egentligen ett projekt" var grundläggande i våra samtal.

– Jag kallar mina böcker för projekt, säger Nora Szentivanyi.
– Skrivandet är ett livstidsprojekt, säger Petra Revenue.
– För mig är det en slags livshållning, säger Kitti Briksby.
– Varje utställning är ett projekt, säger Bera Nordal.

Jesper Blombergs bok *Myter om projekt* ger en befriande hållning till projekt. Den tar upp fem myter om projekt, huruvida projekt är välavgränsad verksamhet, hur de har tydliga mål, att de är välplanerade, att de håller tids och kostnadsbudget samt att projekt är en överlägsen organisationsform. I mycket bekräftar mina samtal just dessa myter. Det blir tydligt att projekten hänger ihop med annan verksamhet både genom idéer, människor och inom organisationer som de verkar. Att målen inte alls alltid är så tydliga utan ändras och blir en efterkonstruktion. Att projekt inte är så välplanerade och spräcker både tidsram och budget är ofta tecken på vad de själva betecknar som lyckade projekt. Att utveckling sker över tid och behöver tid, var alla överens om.

Hänger det ihop med att projekt ligger mycket i tiden, som Petra Revenue säger. Att projekt både är svårdefinierbart och på modet?

Eller är det så att samarbeten, i kollektiv eller projekt, är en naturlig form för att kunna driva just det de vill?

För upplevelsen om att det är omvägar, misstag, tvivel och processer som utvecklar och får oss att växa, förenar allas berättelser.

Att driva projekt i Sverige, Norge, Danmark, Island och Grönland tycktes ha mer likheter än olikheter.

– Koderna är samma, som Bera Nordal säger.

Olikheterna kan kort sammanfattas:

– Att driva projektet i Sverige innebär mer struktur, protokoll och ordning än i de andra länderna, som Nora Szentivanyi säger.
Enligt Bera Nordal så är vi i Sverige mer grupp människor än vad man är på Island, där det är mer uttalat individfokus, detta ger oss en fördel i samarbete.
Alla såg också att landet och stadens storlek tycks ha stor betydelse för projektet.

Projektledning

Om ledarskap sågs i filmen *Dirigenterna*:

– Att vara auktoritär är att våga vara sig själv. Man måste vara trygg, säker och avslappnad. Det handlar inte så mycket om att våga som att veta att man kan och vill och genomföra det. Man måste veta vad man vill, och få vad man vill genom arbetsförmåga och vilja. Du lirar den du är. Det gäller att slå direkt ej hejda med ett leende.

Under samtalen visade det sig att bra ledande bottnar i en grundtrygghet, att veta att man kan och att ha självförtroende.

– Du måste få dem att lita på dig, säger Bera Nordal.

Att vara tydlig med gränser, att tycka att det är ROLIGT med människor, att kunna delegera, att ha gott humör och att kunna inspirera och motivera andra och att kunna göra ett bra jobb. Ambition och kunskap var några egenskaper som ansågs vara nödvändiga för en bra ledare.

Mognad och tid krävs, Bera Nordal berättar att hon länge var en för auktoritär ledare. Hon ser att detta beror på att hon var ung och rädd för att inte ha kontroll. Nu känner hon sig tryggare i sin roll som chef. Vilket innebär att hon delegerar hela tiden. Men Nordal poängterade att man inte får glömma att man i slutändan är ansvarig. Därför måste man kunna säga ifrån, kontrollera och vara medveten om auktoriteten.

Ömsesidig respekt och förtroende är något att sträva efter. Samma sak gäller vikten av någon slags pondus och styrka blandat med en öppenhet och ärlighet.

– Chefer är nakna på ett visst sätt. Det är viktigt som ledare att klä av sig utan att såra sin nakenhet, som Bera Nordal säger.

– Det är skillnad på att leda och beordra. Jag kan inte få någon att göra ett bra jobb genom att beordra, dom måste ha lusten. Så det handlar om att skapa lust omkring sig. Jag kan stöta på och tjata mycket. Men lusten är grunden till bra arbete, säger Nora Szentivanyi.

Ledarrollen förknippas med makt och det har de alla olika förhållande till. Ordet makt är laddat. Det talades om "projektspindeln", Nora Szentivanyi, om "inspiratör mer än ledare", Kitti Birksby osv. De var alla medvetna att det utövade makt på olika sätt genom sitt chefs och ledarskap men lade ofta tyngden på det pedagogiska planet mer än styrande. Varför?

Jag tror att det har med personlig läggning och arbetsförhållandena att göra. Men hur är synen på makt och ledande? Är det lika olika som vi är individer eller är det möjligt att se gemensamma förhållningssätt i relation till makt?

Bera Nordal som är chef för Malmö Konsthall och leder över många människor, var oerhört klar och tydlig över sin roll och uttryckte

– Det är en läggning. Jag tycker om att leda. Jag tycker om att styra och trivs med att få andra att göra saker och få dem att växa.

Nora Szentivanyi som är redaktör på bokförlaget Spartacus, arbetar hela tiden tätt och i smågrupper och har ibland svårt att se sig styra eller utöva makt,

– Vi är nära, ofta två och två, det är mer sampratning än att leda.

Tanken slår mig att detta är intressant att titta på, hur man kan leda på många olika sätt och varför man valt att leda på det sätt man gör?

Att förmedla och kommunicera, att sträva efter att ha en rak, öppen och ärlig kommunikation, tog alla fasta på. I språket byggs också förtroende. Att tänka på att inte förminska sig själv genom att lägga in *lite, hoppas, kanske, bara* osv. utan att använda starkare uttryck. Detta tar även filmen *Dirigenterna* samt Barbro Dahlstöm - Hall upp. Jag tycker att det är rätt och riktigt; samtidigt är jag övertygad om att det är viktigt att ha en viss ödmjukhet; och att använda den typen av såkallade *förminskande kvinnliga ord* kan var ett uttryck för det snarare än förminskande.

Slutord

I Jesper Blombergs bok *Myter om ett projekt* hittar jag likheter med mitt projekt. Som att det tar olika svängar och stundtals är spretigt och ofokuserat. Under varje tema har det, under dessa två veckors arbete, kommit upp nya frågor och idéer.

Mitt projekt är ett förarbete till något annat, en början på en samling av intervjuer med kvinnor som kommer att utgöra mer än en skriftlig sammanställning. Jag funderar på hur jag kan gå vidare.

Nu har jag en lång lista, med namn på kvinnor som jag vill ha liknande samtal med. Kanske blir det ett eget material över mina förebilder, eller personer som påverkat mig, allt ifrån farmor, lågstadiesfröken och teaterledaren till mer kända som jag på något sätt beundrar tex. Maria Jacobson, Clara Mannheimer och Stina Dabrowski. Ja, listan blir lång.

Dessutom att bokmässan råkade sammanfalla med mitt projekt, gör att jag lockas av att ta tag i trådar och kontakter jag fick där.

Fler angränsande projekt tankar finns också. Tanken på olika nätverk som skulle kunna byggas upp. Hur skulle jag kunna arbeta ihop med andra?

Tankar som jag har är bland annat att titta på projekt i sin helhet och som fenomen, hur de är betingade av tid och rum, eller kanske fortsätta på enskilda berättelser, att fördjupa, mer utpräglade porträtt. Det historiska perspektivet hade jag med som grund tanke, men släppte, den skulle jag kunna och vilja ta upp igen.

Olika sätt att förmedla och kommunicera lockar mig, att prova på nya former. Att för första gången filma och klippa var roligt, det vill jag göra igen. Framför mig ser jag en bättre film, en trycksak, en serie reportage, eller något som skulle passa för radio eller tv? Men här blir förarbetet viktigt, de olika frågeställningarna kräver olika form, vad vill jag ställa för fråga? Denna gång har jag så mycket material, vilket passade bäst eller gav egentligen mest i förhållande till frågorna?

Här ser jag en teknisk och kunskaps mässig begränsning och det är relaterat till att jag under detta projekt har arbetat helt själv – eller det är väl en halvsanning, för jag har tagit hjälp av andra, använt mina bollplank, men till huvudsak är det utpräglat mitt och hänger på mig. Jag tycker att det är skönt att vara utelämnad åt mig själv, och till min fördel har olika saker blivit smidiga och jag har exempelvis inte behövt kompromissa; men det har även inneburit brister för både mig och projektet. Mina roller har ibland varit lite väl många intervjuare, filmare och planerare osv.

Samtidigt har jag lärt mig saker, genom att jag har gjort fel, alltifrån "att inte flåsa och humma ja, ja under intervjuerna , när man videofilmade skall man bara nicka. –allt kommer med" till mer tankebrister. Jag har inte dragit intervjuerna så hårt, inte utvecklat situationerna åt specifika håll. Detta visserligen medvetet för att jag ville att de skulle vara öppna samtal mer än intervjuer, men det gör att många viktiga frågor kvarstår!

Att jag dessutom valde – eller rättare sagt inte valde bort, att både filma (jag har sex timmar samtal på band) och skriva rapport, se filmer och ta in annan litteratur och att samtala gjorde materialet stort för två veckor.

Det viktiga är att det har gett mig oerhört mycket och jag hoppas att det även kan väcka nyfikenhet och tankar hos fler.

Väldigt kort sagt igen: För att leda behöver man se andra, det har gått som en tråd genom berättelserna och mitt projekt är ett försök att se. ... to be continued...

Tack!

Tack, Kitti Birksby, Bera Nordal, Petra Revenue och Nora Szentivanyi, för den generositet i möten och berättelser som ni har gett mig.

Jag vill också tacka mina bollplank och praktiska hjälpare, Ingela Bohm, Mia Christersdotter-Norman, Karin Gustavsson, Ylva Gustavsson, Karin Hellqvist, Jonas Lénberg, Nils Olsson, Mija Rehnström, Torsten Salander, Joakim Svensson, Gustav Söderström , Håkan Westesson och Beata Åhrman.