



LUNDS UNIVERSITET
Samhällsvetenskapliga fakulteten

Sociologiska Institutionen

Mångfald och kreativitet i filmprojekt -

**en kvalitativ studie om filmarbetare och
olika kulturella bakgrunder som resurser**

Författare: Rebecka Kihlberg

Kandidatuppsats SOCK01, 15 hp

Höstterminen 2013

Handledare: Christopher Mathieu

ABSTRACT

Författare: Rebecka Kihlberg

Titel: Mångfald och kreativitet i filmprojekt – en kvalitativ studie om filmarbetare och olika kulturella bakgrunder som resurser

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Handledare: Christopher Mathieu

Sociologiska Institutionen, höstterminen 2013

15 år i filmbranschen har gett mig möjligheten att få ta del av en mängd kreativa arbetsmiljöer där de olika kulturella bakgrunderna har medverkat till att arbetsmiljön och arbetsuppgifterna har blivit alltmer intressanta och där produktiviteten ökat avsevärt. Jag har arbetat med många långfilmsproduktioner, samproduktioner med Danmark, England och Tyskland.

Syftet med mitt uppsatsarbete är att ta reda på hur kreativa projektorganisationer, såsom filmprojekt, drar nytta av att anställa filmarbetare med olika kulturella bakgrunder och se det som en resurs och inte ett hinder för att skapa en kreativ arbetsmiljö. Jag har intervjuat ett antal filmarbetare med olika yrkesfunktioner som har lång erfarenhet av svenska filmproduktioner men även samproduktioner med andra länder i Europa.

Min frågeställning undersöktes utifrån en kvalitativ ansats med hjälp av semistrukturerade intervjuer där jag har arbetat med tillhörande frågeteman.

Resultatet av studien visar att det finns ett samband med kreativitet och olika kulturella bakgrunder. Oavsett var man jobbar så är världen så mycket större än där man befinner sig. Det handlar inte bara om ett sätt att arbeta utan ett sätt att se på kreativitet, fantasin är olika eftersom den är relaterad till din personliga erfarenhet, det landet som man kommer ifrån, kulturen som man är uppvuxen i. Kreativiteten inom filmyrket är inte bara något visuellt, alltså det som händer framför kameran, det ligger mycket i själva genomförandet, där man hittar gemensamma kreativa vägar.

Nyckelord: kreativitet, ledarskap, kulturella bakgrunder

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
2. SYFTE OCH FORSKNINGSPRÅG	2
2.1 Min förförståelse - ett fenomenologiskt perspektiv	3
2.2 Tidigare forskning om filmarbete och social kreativitet	3
3. TEORIER OCH BEGREPP	6
3.1 Habitus, fält och kapital	6
3.2 Symbolisk interaktionism.....	7
3.3 Projektorganisationer och ledarskap	7
3.4 Social kompetens.....	9
3.5 Mångfald och olika kulturella bakgrunder	9
3.6 Begrepp och teorier i praktiken	10
4. METOD.....	11
4.1 Metodval.....	11
4.2 Kvalitativ intervju.....	12
4.3 Undersökningsdeltagare	13
4.4 Datainsamling	13
4.5 Dataanalys	15
4.6 Undersökningens trovärdighet	15
4.7 Etik	16
5. RESULTAT	17
5.1 Kort beskrivning av mina intervjudeltagare	17
5.2 Vikten av att ha en kreativ arbetsmiljö.....	18
5.3 En bra ledare främjar kreativitet.....	20
5.4 Social kompetens i filmprojekt	22
5.5 Mångkulturella bakgrunder som resurser	23
6. DISKUSSION	25
6.1 Slutsats.....	29
REFERENSLISTA.....	31
BILAGOR	33
1. Frågeteman till intervju	33

1. INLEDNING

Klockan är 05.30 en tidig morgon i oktober, solen har ännu inte hunnit stiga upp. Utanför Ystad Filmstudios ser man några bilar som står parkerade, en taxi anländer och släpper av sin resenär. Det lyser i några av kontorsfönstren och ännu en inspelningsdag för den engelska Wallander filmen "Sidetracked" med Kenneth Branagh i huvudrollen är här. Dagen börjar med ett morgonmöte. Det är bara huvudansvariga vid de olika avdelningarna som är kallade till mötet. Producenten från England, producenten från Sverige, regissören från Holland, regiassistenten från England, filmfotografen från Danmark, produktionsledaren från Tyskland, scenografen från England och platschefen från Sverige. Produktionsledaren inleder mötet med att ta upp frågor av högsta prioritet som man måste fatta beslut om. Det gäller inspelningsförhållanden kring några avancerade scener som kräver mycket personal, special effects, extra kamerautrustning, mer tid och framför allt mycket pengar. Regissören tar vid och börjar berätta om sin konstnärliga vision och hur han vill att scenen ska gestaltas, han refererar till en tidigare inspelning som han var med på i Italien där de gjorde något liknande och hur de genomförde den inspelningen. Producenten från England kommer med förslag som skulle kunna fungera utan att behöva ge avkall på regissörens konstnärliga vision och som skulle fungera rent ekonomiskt. Platschefen från Sverige berättar om en filminspelning uppe i Norrland där de hade hjälp av helikopter för att kunna ta en del av bilderna. Produktionsledaren var med om en inspelning i Tyskland och hon berättar om sina erfarenheter och hur man hittade lösningar som också var kostnadseffektiva. Under mötet bidrar alla med sina tidigare upplevelser och erfarenheter från andra inspelningar och var och en kommer med idéer och förslag på nya lösningar, det finns ett flöde av kreativitet i gruppen och gemensam förståelse kring vad målet är och det är vad man vill berätta med filmen. De olika kulturella bakgrunderna hos var och en i gruppen tillför djup, struktur och produktivitet, vilket bidrar till innovation och diskussionerna kring inspelningsplaneringen når en helt ny dimension. Alla i gruppen är medvetna om sina egna roller och det ansvar man har, i sin tilldelade roll, för den kreativa processen. Det som händer med projektet är att det blir mer levande, man försöker komma åt självaste kärnan, det som är viktigt med projektet, vilka möjligheter man har och framför allt hur man ska realisera det. Mötet avslutas två timmar senare, man har kommit överens om hur man ska lösa problemen och dagens inspelning kan börja.

2. SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGA

Syftet med mitt uppsatsarbete är att ta reda på hur kreativa projektorganisationer, såsom filmprojekt är en del av, drar nytta av att anställa filmarbetare med olika kulturella bakgrunder och se det som en resurs för att skapa en kreativ arbetsmiljö. Detta vill jag försöka få fram och hitta mina svar genom att samla in empiriskt material som jag sedan ska använda i mitt analysarbete. Jag vill försöka kartlägga och föra fram situationer där man ser de olika kulturella bakgrunderna som resurser.

Jag vill knyta an min forskning till filmbranschen, att utgå från filmprojekt där jag också har gjort min avgränsning, och genom det hitta mitt sociologiska fenomen. Kreativitet, ledarskap, och interaktionen mellan människor med olika kulturella bakgrunder är begrepp som ligger som grund och utifrån detta har jag formulerat min forskningsfråga. Teorier och begrepp kring min forskningsfråga har vuxit fram efterhand som jag har bearbetat forskningsfrågan. Jag har samlat på mig böcker och artiklar som efter genomläsning har gett mig ett begreppsmässigt ramverk.

Jag vill ställa frågor till filmarbetare, med olika yrkesfunktioner och arbetsuppgifter, hur de upplever den kreativa miljön på en filminspelning.

Min forskningsfråga är: Påverkar de olika kulturella bakgrunderna den kreativa arbetsmiljön i filmprojekt?

För att kunna få svar på min fråga har jag velat gå djupare in i den kreativa arbetsmiljön och jag har ställt frågor till intervjudeltagarna om deras egna erfarenheter av de respektive filmprojekt som de har varit involverade i. Det handlar om hur de upplever en kreativ arbetsmiljö och om den kreativa processen skiljer sig åt om man arbetar självständigt eller i grupp. Vilka erfarenheter har man av att arbeta med projekt där olika kulturella bakgrunder finns representerade? Påverkar de kulturella bakgrunderna den sociala kompetensen och krävs det att man är socialt kompetent när man arbetar med filmprojekt? Detta är några exempel på de frågeteman som jag har haft som underlag till mina intervjuer för att kunna få igång intressant och spännande diskussion kring min forskningsfråga.

2.1 Min förförståelse – ett fenomenologiskt perspektiv

15 år i filmbranschen har gett mig möjligheten att få ta del av en mängd kreativa arbetsmiljöer där de olika kulturella bakgrunderna har medverkat till att arbetsmiljön och arbetsuppgifterna har blivit alltmer intressanta och där produktiviteten ökat avsevärt. Jag har arbetat med många långfilmsproduktioner, samproduktioner med Danmark, England och Tyskland. Sedan 2004 har jag ett filmproduktionsbolag tillsammans med en mycket god vän och tidigare arbetskollega som är från Tyskland.

Fenomenologi betraktas som ett tillvägagångssätt som betonar subjektivitet (snarare än objektivitet), beskrivning (snarare än analys), tolkning (snarare än mätning) och medverkan (snarare än struktur). Fenomenologisk forskning handlar om människors uppfattningar och åsikter, attityder och övertygelser samt deras känslor och emotioner. (Denscombe, 2009:109) Fenomenologi handlar om mänsklig erfarenhet, något som är bekant för oss som vi kan se, höra och känna lukten av men som behöver förklaras. Det finns ett särskilt intresse för den sociala tillvarons grundläggande villkor inom fenomenologin, det handlar inte att i första hand tolka de berördas upplevelser eller analysera dem och paketera om dem i någon form. Den grundläggande uppgiften är att presentera de olika erfarenheterna på ett sätt som är troget originalet. Detta är kopplat till förmågan att se saker genom andras ögon, förstå på det sätt som de berörda förstår dem och kunna beskriva detta på ett sätt som adekvat skildrar hur gruppen upplever olika situationer. (Denscombe, 2009:111-112)

2.2 Tidigare forskning om filmarbete och social kreativitet

Forskning som har gjorts gällande arbetsprocessen inom filmprojekt och om filmteamet bakom kameran visar att det krävs att man är medveten om sin egen roll samt andras roller i den omgivningen som man befinner sig i. Tillfälliga projektorganisationer såsom filmprojekt försöker dra nytta av medlemmarnas specifika kompetens samtidigt som man försöker vara så kostnadseffektiv som möjligt. Goodman och Goodman (1976) talar om filmprojekt där man sätter ihop en grupp människor som är obekanta med varandras kompetenser, men som måste arbeta självständigt med komplexa uppgifter. Menger (1999) menar för att kunna utföra sådana uppgifter med tanke på den betydande osäkerheten och extrema tidsbristen förstärker man vikten av samordningsmekanismer. (Bechky, 2006:3) Den väletablerade sociologiska litteraturen kring rollteori ger oss en processuell förståelse av hur roller fungerar, där man fokuserar på rollens struktur och antagandet om rollen. Rollerna representerar förväntningar som man kopplar ihop med social position, men de kan även vara dynamiskt strukturerade där förväntningarna förhandlas fram i själva interaktionen. (Bechky, 2006:5)

Forskningen kring begreppet kreativitet började redan under 1940-talet. Dock är det så att den forskningen och det som finns dokumenterat kring kreativitet har fokuserats kring individuell kreativitet, ”the lone genius”, och man har inte velat tillkännage de faktorer, de sociala och de i grupp, som påverkar den kreativa processen. Man talar om den individuella personligheten, utvecklingserfarenhet, kultur, motivation och kognitiva förmågor som några av de faktorer som anses ligga bakom det kreativa beteendet. Granskningen som Mumford och Gustafson har gjort inkluderar inte någon diskussion kring grupprocesser och kreativitet. (Mumford & Gustafson, 1988; Sternberg & Lubart, 1999) (Paulus & Nijstad, 2003:3-4)

Den senaste tiden har man däremot insett vikten av de sociala och kontextuella faktorerna som påverkat kreativiteten. Amabile (1983, 1996) och hennes kolleger betonar den naturliga motivationen men framför allt den kraft som den sociala omgivningen kan ha för att påverka den typen av motivation. (Paulus & Nijstad, 2003:3-4)

Forskare har använt sig av en mängd olika definitioner när det gäller kreativitet och man har nu kunnat urskilja en uppdelning av dessa i två olika läger. I det ena lägret finner man definitioner där kreativiteten måste ha ett socialt värde innan den handlingen eller personen blir erkänd som kreativ. Endast lösningar till extremt svåra problem eller betydelsefulla verk av olika genier anses som kreativa. Detta kallas även för ”big C” kreativitet. I det andra lägret hamnar definitioner som inte kräver något socialt värde, istället är kreativitetshandlingen i sig det viktiga och tillräcklig även om den inte genererar något socialt värde. I motsats till ”big C” kreativitet kallas detta ”little C” kreativitet. Här inkluderar man vardagliga aktiviteter såsom att ändra ett recept när man inte har alla ingredienserna som behövs, att undvika en bilkö genom att välja mindre vägar med mindre trafik eller hur man ber en vän om ursäkt för en oavsiktlig förolämpning. En individs drömmar eller ett barns torn av klossar anses som kreativt i det andra lägret, men inte i det första. (Sawyer, 2006:27)

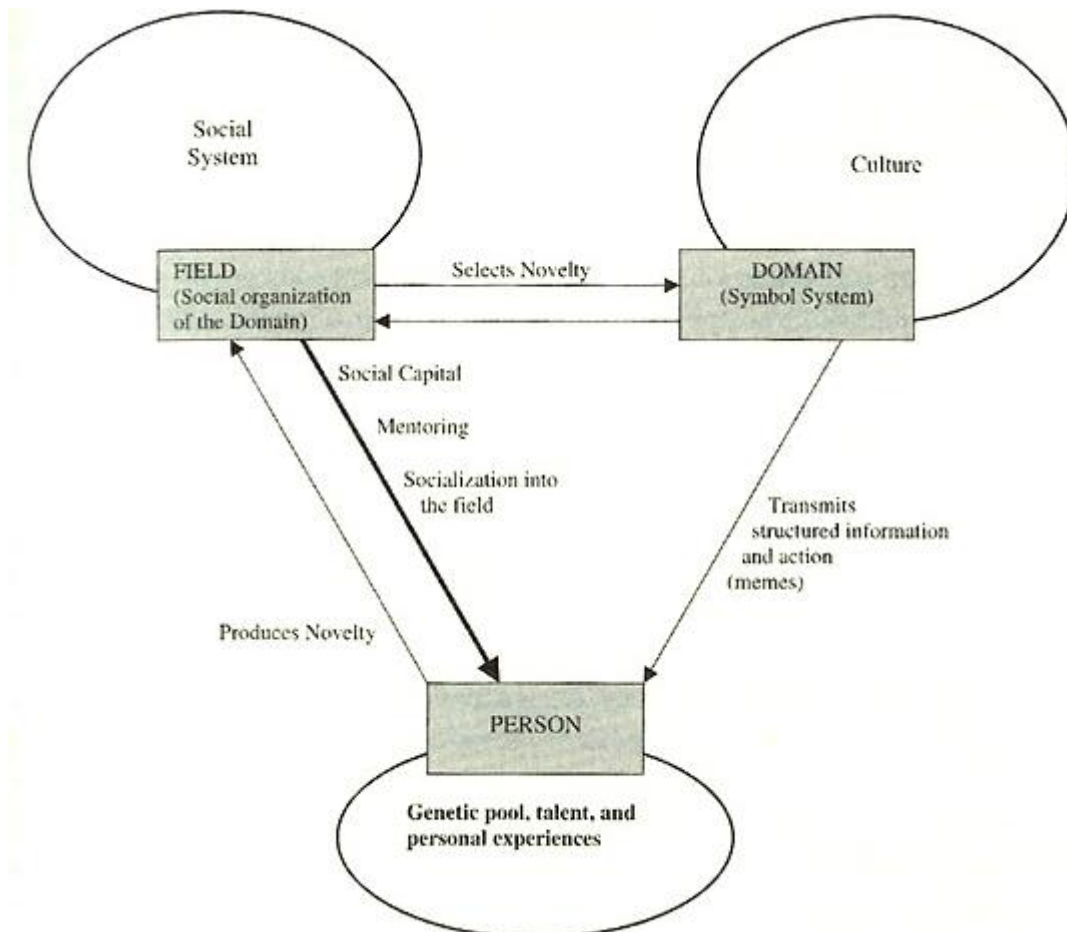
Mihaly Csikszentmihalyis forskning kring kreativitet har pågått i nästan 25 år och han menar att kreativitet inte bara handlar om en individuell prestation utan kreativitet är ett resultat av tre huvudsakligen formade krafter i ett systemteoretiskt perspektiv (se figur 1): ett antal sociala institutioner, eller fält, som produceras av individen och som han/hon anser vara värda att bevara, en stabil kulturell domän som bevarar och överför de utvalda nya idéerna till kommande generation, och till sist individen som medför en förändring i domänen, en förändring som fältet kommer att betrakta som kreativ. Kreativitet är ett fenomen som kommer ur interaktionen mellan dessa tre system. Om man inte har en handlingsdomän, definierad av kulturen, där det finns utrymme för innovation eller nytänkande kan man inte

ens börja tänka i de kreativa banorna. (Sternberg, 1995:325-326) Individens använder sig av den information och symboler som det kulturella systemet består utav och omvandlar denna och om förändringen anses värdefull av samhället så inkluderas denna i domänen för nästa generation. Det kulturella symboliska systemet innefattar seder och bruk, språk och särskilda noteringar i domänen. En person som inte har tillgång till den informationen har svårigheter att kunna ge ett kreativt bidrag oavsett vilken erfarenhet man har. Det är av stor vikt att man förstår det kulturella systemet från början. (Sternberg, 1995:329-330)

Guilford (1950) och Torrance (1969) talar för att man inom forskning kring kreativitet sedan länge har insett behovet av divergent tänkande för att kunna nå kreativa resultat.

Divergent tänkande manifesteras på ett antal olika sätt i arbetsgrupper som inkluderar många olika perspektiv och alternativ och till vilken nivå dessa kan uppnå är beroende av den unika information om den egna kulturen som deltagarna har med sig. Det är möjligt för en person att kunna se ett problem ur flera perspektiv, men ett bredare spektrum av perspektiv är mer vanligt om flera deltagare tillsammans närmar sig ett problem eftersom man har olika erfarenheter och synvinklar. (Paulus & Nijstad, 2003:34)

Figur 1. Mihaly Csikszentmihalyis Systemteori för kreativitet (Paulus & Nijstad, 2003:229)



3. TEORIER OCH BEGREPP

3.1 Habitus, fält och kapital

Det finns ett antal mekanismer och tekniker som man tror sig ha ett samband med betydande framgång och kreativa produktioner och den mest centrala är det sociala kapitalet. Portes (1998) definierar det sociala kapitalet på följande sätt: "the ability of actors to secure benefits by virtue of membership in social networks or other social structures". (Paulus & Nijstad, 2003:231)

Pierre Bourdieu utgår från de tre grundläggande sociologiska kategorierna, social handling, social relation och social struktur. Utifrån dessa söker han sedan kunskap om makt, social ordning, institution och hur förhållandet mellan individ och kollektiv ser ut samt begreppen subjekt och objekt. Mänskliga handlingar och föreställningar är till stor del knutna till det vardagliga livets olika innebörder och erfarenheterna formas utifrån den plats man befinner sig på. (Månson, 2007:405)

Centralt i Bourdieus teori är att individens handlingar ständigt är sociala och kollektiva till sin karaktär. Man lever och agerar i olika sociala miljöer vilket innebär att man skaffar sig nya erfarenheter och sättet att förhålla sig och agera formar sig av dessa under hela levnadsbanan. Man tillägnar sig ett habitus. Med sitt habitus kan man förhålla sig "naturligt" i en eller flera olika sociala miljöer. Det sociala ursprunget är alltid med och formar och utgör grunden för individens habitus. Individer från olika sociala ursprung har också olika möjligheter att utveckla ett nytt habitus och ta till sig nya erfarenheter. En orsak till detta är att skillnader i den ursprungliga familjen skapar olika kapaciteter att ta till sig det symboliska kapitalet som finns i de nya sociala miljöerna. (Månson, 2007:406-407)

Habitus är kopplat till det fält där det pågår en kamp om de sociala positionerna inom sociala konkurrensfält som består av resurser och symboliska tillgångar. Individernas kamp och handlingsmönster kring de sociala positionerna sker inom redan etablerade fält eller i kampen om att etablera ett helt nytt fält. Man måste anpassa sig till de spelregler som finns för att utveckla det habitus som gör det möjligt att få stanna kvar eller avancera inom fältet och för att kunna behålla sin makt. Bourdieu har utvecklat begreppet kapital för att kunna förklara reproduktionen av klassintressen som också beskriver striden om de symboliska värdena. Det finns tre former av kapital förutom det symboliska: socialt, ekonomiskt och kulturellt kapital. Det sociala kapitalet är tillgången till sociala kontakter. Det ekonomiska kapitalet är tillgång till pengar och kapital. Det kulturella kapitalet är utbildning och behärskandet av kulturens olika fasetter. Den ekonomiska principen med de olika kapitalformerna handlar om att de är

sammanlänkade med symboliskt värde som i sin tur är förknippat med tillgångar i sociala positioner. (Månson, 2007:408-409)

3.2 Symbolisk interaktionism

Ett centralt begrepp inom sociologin och socialpsykologi för att kunna förklara och förstå mänskligt beteende är begreppet roll. Den sociala rollen definieras numera som ”den uppsättning beteenden som en individ förväntas uppvisa när han uppfyller en given position i en given grupp”, organisation eller i ett visst samhälle. (Berg, Boglind, Leissner, Månson & Värnlund, 1975:100-101) Roller består enligt interaktionistisk syn av organiserade mönster av handlingar som är komplexa. Det är svårt att skilja mellan handling och roll. Max Weber skiljer mellan fyra typer av handlingar: vanehandlingar, affektiva handlingar, värderationella handlingar och målrationella handlingar. (Berg, Boglind, Leissner, Månson & Värnlund, 1975:105) Människor kommunicerar, påverkar varandra och varandras handlingar genom olika roller. Medvetandets utveckling är en resultatet av en social process och den viktigaste komponenten är attitydtagande. Det har att göra med den strukturella socialpsykologiska rollsynen och hur internaliseringar av omvärldens förväntningar kan påverka personligheten hos en individ. Självuppfattningen utvecklas i den sociala interaktionen och möten och samspel med andra människor har stor betydelse för identitetsutvecklingen. (Berg, Boglind, Leissner, Månson & Värnlund, 1975:116-117)

3.3 Projektorganisationen och ledarskap

Filmprojekt kan ha samma uppdelning som en projektorganisation. Ett projekt har ett tydligt mål och detta ska uppnås inom en viss tidsperiod. Till projektet utser man sedan personer med antingen olika eller särskild kompetens. Det finns en stor fördel med projektorganisationen och det är flexibilitet. Man upprättar en projektplan och till denna har man en särskild ledning. Man har en styrgrupp som består av de viktigaste intressenterna i gruppen, under denna finns sedan en projektgrupp som leds av en projektledare. (Granberg, 2013:185) I ett filmprojekt har du en producent och en regissör som ingår i själva ledningen. Sedan tillkommer oftast fotografen och scenografen som tillsammans bildar styrgruppen. Man går igenom manuskriptet och sedan får regissör, fotograf och scenografen berätta om sin konstnärliga vision kring filmen. Efter detta börjar man sätta ihop projektgruppen, där man har en produktionsledare som bryter ner manuskriptet, scen för scen och sätter ihop en första preliminär inspelningsplan, ett schema för hur inspelningen kan se ut, om man ska vara interiört eller exteriört, filma i studio etc. och man måste även ta hänsyn till skådespelarnas

tillgänglighet. Produktionsledaren börjar efterhand sedan med rekryteringsarbetet, där man plockar in fler och fler medarbetare till projektgruppen som i slutändan blir filmteamet som arbetar mellan 8-10 veckor med själva inspelningen av filmen.

Ett filmprojekt kan se lite olika ut när det kommer till ledarskapet. Det kan vara så att ett filmprojekt både har en ekonomisk ledare och en kreativ ledare, den ekonomiska ledaren är producenten och den kreativa ledaren är regissören. Om ett projekt blir framgångsrikt eller inte handlar ofta om att det finns ett fungerande samarbete mellan producenten och regissören och hur de fördelar ansvaret mellan varandra. Det kan också vara till en fördel för projektet och regissören om producenten är kreativt involverad i projektet.

Forskning om ledarskap har påverkats av en inriktning som kallas transformational leadership – ett transformativt ledarskap. I denna typ av ledarskap betonar man relationen mellan ledare och medarbetare, man ser det som en process där ledare och medarbetare tillsammans höjer varandras medvetenhet om gemensamma mål och uppgifter och hur dessa ska nås. Det handlar om att chefen ska vara en förändringsledare. Utstrålning (karisma) och att vara visionär och inspiratör är viktiga egenskaper hos en sådan typ av ledare. Man ska motivera och inspirera sina medarbetare, kommunicera visionen, som på det sättet sen skapar delaktighet, entusiasm och vi-känsla. (Granberg, 2013:142-143)

Ledarskapskompetensen kan man definiera med hjälp utav tre olika delar: 1) erfarenhet, den personliga erfarenheten som man har utifrån positioner både i yrkeslivet och privatlivet, dessa erfarenheter formar ens tänkande och handlande, 2) kunskap, den samlade kunskapen man har såsom professionskunskap, kunskap om världen, kunskap om delarna i ledarskapsfältet och annan relevant kunskap, 3) personlighet, den person man är med den mognad, olika känslomässiga behov och karaktäristiska drag och beteenden som man har. Alla dessa egenskaper kommer också ur den kulturella bakgrunden som man har. Som ledare är man sin erfarenhet, man är sin kunskap och man är sin person. (Lindgren, 2012:31-32)

Att vara närvarande är en av hörnstenarna i det man kallar ett kreativt ledarskap. Crafoord (2005) menar att begreppet närvaro kan ses som ett samlingsbegrepp för uppmärksamhet, inlevelse och respekt. Kreativitet innebär inte alltid att man måste skapa något nytt. Tveiten (2003) menar att kreativitet också är att återskapa från tidigare erfarenheter genom att våga lita på sin egen tillit och intuition. (Byréus, 2012:21)

3.4 Social kompetens

Social kompetens inom arbetslivet har både en gruppaspekt och en relationsaspekt. När man talar om gruppaspekt syftar den sociala kompetensen till förmågan att enkelt kunna smälta in i en grupp. Arbetslivet idag är i hög grad grupporganiserat och de flesta platsannonser innehåller olika beskrivningar om hur man ska vara för att kunna bli en del av dessa grupper: ”utpräglad samarbetsförmåga med känsla för att skapa god atmosfär” eller ”..du är serviceinriktad och flexibel med mycket god samarbetsförmåga”.

Relationsaspekten av social kompetens handlar om individens sätt att fungera i relationer med andra individer, inte primärt i relationer med gruppen. Man kan uttrycka det som att en person har förmågan att ”ta folk”, man har en förmåga att ingå relationer, vara lyhörd för den andre och kunna kommunicera med sin omgivning. (Persson, 2003:18-20)

Social kompetens är inte några specifika personlighetsegenskaper som kanske en del har och andra inte har. Det handlar om en kompetens – färdighet – något som man kan lära sig att bli bättre på. Man kan se det som en sorts komplement till ens egen yrkeskompetens. Social kompetens kan skifta olika kulturer emellan, men man kan hitta gemensamma drag som exempelvis att kunna lyssna på andra människor och att tydliggöra vem man är och vad man vill. (Mannberg, 2001:6)

3.5 Mångfald och olika kulturella bakgrunder

Om man kan visa att en organisationskultur kan påverka motivation och produktivitet, vilken påverkan kan då kulturen ha på invånarna i en hel region eller nation när det kommer till kreativitet? Om vi går tillbaka till Csikszentmihalyis (1988, 1990) systemteori om kreativitet så menar han att kreativitet förutsätter ett samhälle av individer som delar sättet att tänka och handla och som lär och tar efter varandras olika beteenden. Informationen som man tar in i en kreativ idé finns redan sedan tidigare. Den informationen finns lagrad i det kulturella symboliska systemet. Men hur definierar man då kultur och hur kan man kvantifiera dess effekt? Lubart (1999) har redogjort för en definition där han hänvisar kultur till ett delat system av kognition, beteenden, seder, värderingar, regler och symboler som är inlärd och socialt överförda. Kultur har ett samband med de sätt som en grupp individer interagerar med den sociala och fysiska miljö som man befinner sig i. (Paulus & Nijstad, 2003:192)

Rolf Lidskog och Fuat Deniz menar att samhället förändras och vi går in i en gränslös värld. (Lidskog & Deniz, 2009:8-9). De geografiska avstånd som man såg för ett par hundra år sedan och som var oöverstigliga är idag mycket lätta att övervinna. Arbetsliv, fritid, kultur och politik internationaliseras och man möter fler och fler arbetskollegor och kunder som är

kulturellt olika oss. Filmer produceras överallt i vår värld och den största producenten numera är Indien inte minst i Bombay med Bollywood. (Lidskog & Deniz, 2009:8-9)

Alla människor växer upp i en kultur och de kulturer man vuxit upp i och senare möter i livet påverkar en på flera sätt. Men den egna kulturella tillhörigheten är så självklar att man sällan reflekterar över den. (Lidskog & Deniz, 2009:23) Genom kulturen utvecklas man till att bli en människa med tanke, vilja och känsla. (Lidskog & Deniz, 2009:36)

Kulturmöten ses idag som såväl ett problem men också som en möjlighet. Möten över kulturella gränser handlar om när människor med olika verklighetsuppfattningar, kulturella värderingar och sociala normer möts. De interkulturella mötena kan utmana en individ både positivt och negativt beroende på hur pass trygg man är i sin kulturella tillhörighet. (Lidskog & Deniz, 2009:44-45)

3.6 Begrepp och teorier i praktiken

I avsnitt 3 har jag redogjort för olika begrepp och teorier och ska nu sammanfattningsvis förklara hur dessa är sammankopplade med min forskning.

Mitt begreppsmässiga ramverk är något som har växt fram under arbetet med min forskningsfråga och det är självklart också begrepp som jag kopplar samman med min tidigare arbetslivserfarenhet från de filmprojekt som jag har varit en del utav.

Jag har formulerat mina frågeteman baserat på de begrepp som jag har valt att ta upp i mitt uppsatsarbete.

Filmprojekt är en del av den kreativa industrin och de kreativa processerna i arbetet med film är av stort intresse framför allt när det kommer till interaktionen mellan människor som kommer från olika kulturella bakgrunder, den symboliska interaktionismen. Nätverkandet och vikten av socialt kapital hör till arbetet med filmprojekt och att diskutera detta utifrån Bourdieus teorier kring habitus, fält och kapital kändes som en naturlig del i mitt arbete. Ledarskap inom filmprojekt är dynamiskt eftersom de olika kulturella bakgrunderna har betydelse för det ledarskap som man utför samt att det är sammanlänkat med kreativitet. Att diskutera kultur och olika kulturella bakgrunder i detta avsnitt har jag gjort därför att det utgör en del av huvudämnet i min forskningsfråga.

Social kompetens ville jag ta med eftersom det också är en stor del av den kreativa processen, just interaktion och samspel mellan olika människor och hur människor har olika förmågor att delta i grupprocesser.

4. METOD DISKUSSION

4.1 Metodval

Man kan använda sig av både kvantitativa och kvalitativa metoder för att samla in datamaterial till sin forskning. Syftet med studien är så klart avgörande för valet av vilken metod man väljer att arbeta med. Om man vill kunna ange frekvenser, ta reda på hur ofta eller hur vanligt ett fenomen är då skall man göra en kvantitativ studie. Jag är nu intresserad av att försöka förstå människors sätt att resonera eller reagera, deras förhållningssätt till ett visst fenomen, eller av att särskilja eller urskilja varierande handlingsmönster och har därför valt att arbeta med den kvalitativa metoden. (Trost, 2010:31-32)

Kvalitativ forskning används nästan alltid när man vill ta reda på ”Varför..?” någonting är på ett visst sätt eller för att kunna förklara och förstå frågor som ”Hur..?”, som i sin tur beskriver en process eller ett visst beteende i olika sociala sammanhang.

Det finns många tillvägagångssätt, eller paradig, när det kommer till kvalitativ forskning.

Babbie, (2007) beskriver paradig som olika perspektiv på hur man ser på verkligheten.

Dessa perspektiv utgör sedan referensramar som vi använder oss utav för att organisera våra observationer och resonemang. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:10-11) En forskningsfråga av kvalitativ natur ska innefatta en kartläggning av processen bakom ett beteende för att förstå det beteendet och man vill få en inblick i individers uppfattningar, synpunkter och känslor.

Man vill sedan kunna tolka deras handlingar och motivation till dessa handlingar. Dessa kvaliteter är typiska för kvalitativa forskningsfrågor och återspeglar också den tolkande karaktär som kvalitativ forskning handlar om. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:35) Min forskningsfråga är kvalitativ då jag är ute efter att försöka förstå och förklara varför och hur människor med olika kulturella bakgrunder är med och skapar en kreativ och produktiv arbetsmiljö i filmprojekt.

4.2 Kvalitativ intervju

Metoderna för att åstadkomma samtal med människor om ett specifikt ämne och samhällsforskarnas tolkningar av datamaterialet som framkommer genom samtalen bildar intervjuernas och intervjuandets grundvalar. Intervjuer ger en rik insikt i människors biografier, upplevelser, åsikter, värderingar, ambitioner, attityder och känslor. Men för att förstå och uppnå denna insikt måste man förstå intervjuandets dynamik och förstå de olika intervjumetoderna. Det finns fyra olika typer av intervjuer: strukturerad intervju, semistrukturerad intervju, ostrukturerad eller fokuserad intervju samt gruppintervju och fokusgrupp. (May, 2013:159)

Intervjun eller djupintervjun, som den också kallas, används när man är ute efter individuella, personliga erfarenheter kring ett visst ämne eller fråga. Djupintervjun kan också beskrivas som en konversation med ett syfte. Aspekten av djupet i intervjun är viktigt eftersom det förstärker avsikterna till att få en detaljerad inblick i forskningsfrågorna och det kommer ur intervjupersonernas eget perspektiv. Detta återspeglar emic perspektivet (inifrån) som kännetecknar den kvalitativa forskningen. För att uppnå både djup och emic perspektiv är det viktigt att man använder sig av en semistrukturerad intervjuguide, att etablera en förtroende relation, ställa frågor på ett öppet empatiskt sätt och motivera intervjupersonen till att vilja berätta sin historia genom sondering. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:109)

Enligt Claus Moser och Graham Kalton (2004) finns det tre villkor som måste vara uppfyllda för att man ska kunna åstadkomma en lyckad intervju. Det första villkoret är tillgänglighet, vilket handlar om att personen man intervjuar ska ha tillgång till den information som man söker efter. Det andra villkoret är kognition, som hänför sig till om intervjupersonen förstår vad som krävs av honom eller henne som respondent. Att klargöra dessa förhållanden kring intervjun är inte bara en praktisk angelägenhet utan det är också en etisk och teoretisk angelägenhet. Det sista och tredje villkoret för en lyckad intervju är motivation. Man måste som intervjuare få personen som deltar att känna att deras svar och deltagande är betydelsefulla, eftersom samarbetet utgör en fundamental förutsättning för att man ska kunna utföra sitt forskningsprojekt. (May, 2013:169-170)

4.3 Undersökningsdeltagare

Rekrytering av intervjupersoner till studien omfattar två stadier, det första innebär att man bestämmer sig för ett lämpligt urval av population, det andra stadiet innebär att man hittar en strategi för hur man ska kunna rekrytera intervjupersonerna i den population som man har valt. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:84) Efter att ha arbetat med olika filmprojekt de senaste 15 åren har jag en utomordentlig tillgång till fältet och till mina intervjupersoner. Jag har valt att intervjua filmarbetare med olika yrkesfunktioner bakom kameran, en maskör, rekvisitör, filmfotograf, produktionsledare och regissör. Jag har också valt att intervjua en filmkommissionär för att samla in ytterligare material kring min forskningsfråga.

Kvalitativ forskning använder sig av icke slumpmässiga metoder vid urvalet som även kallas ändamålsenligt urval, som är både avsiktligt och flexibelt. Det innebär att man avsiktligt väljer ut människor som man vet har information om ämnet, som har erfarenhet och det man också ska tänka på att det är även viktigt att ha variation för att utöka datainsamlingen.

(Hennink, Hutter & Bailey, 2011:111)

Innan jag genomförde första intervjun skickade jag ut ett informationsblad till alla mina intervjudeltagare med information om min forskning, vilket ämne och varför jag ville genomföra intervjuer med respektive person. Det är också viktigt att man väljer ut en lämplig plats att genomföra intervjun på så att intervjupersonen kan känna sig lugn och tala öppet om ämnet eftersom det ofta handlar om personliga erfarenheter som kan vara privata och känsliga för intervjupersonen. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:122-123) Jag har tillsammans med mina intervjupersoner valt ut ett lämpligt ställe för intervjun, oftast har detta varit på deras kontor, men även i deras hemmiljö.

4.4 Datainsamling

Den semistrukturerade intervjun med tillhörande frågeteman är bäst lämpad i min studie eftersom jag inte vill styra intervjun helt och hållet. Jag vill ha en diskussion kring ämnet som jag forskar kring och ge utrymme för intervjupersonerna att ge sin version av det hela.

Eftersom jag har varit i fältet, arbetat i fältet och min förförståelse är så pass stor kring ämnet, innebär det att jag måste vara försiktig och inte ta saker och ting för givet i den bemärkelsen att jag leder dem in på vissa spår som jag vill att de på något sätt bekräftar. Utformningen av mina frågeteman har vuxit fram i arbetet med det begreppsmässiga ramverket och under arbetet med min forskningsfråga. I dessa ingår kreativ arbetsmiljö, ledarskap, social kompetens och betydelsen av de kulturella bakgrunderna i den kreativa miljön.

Det är viktigt att man tar vara på specifika nyckelbegrepp från en genomförd intervju för att förbättra intervjufrågorna inför kommande intervju. Ur detta arbete gör man en induktiv slutsats och vilket hjälper en att gå djupare in på vissa frågor i efterföljande intervju. Jag gjorde misstaget att jag inte gjorde en testintervju innan min första intervju. Det är ofta svårt att förutse hur intervjupersonerna kommer att tolka mina frågeteman. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:111) Eftersom jag, efter min första intervju, upptäckte att en del av mina frågeteman var oklara fick jag omformulera några inför nästkommande intervju. Jag vill ge ett konkret exempel på detta. En av mina frågor var formulerad på följande sätt: ”Mångfald och kreativa filmprojekt, vad är dina erfarenheter?” Min första intervjuperson upplevde att frågan var väldigt omfattande vilket jag själv i efterhand håller med om. Jag ville framför allt veta hur begreppet mångfald tolkas och det var svårt att få ett konkret svar med den tidigare frågan. Jag omformulerade frågan som sedan istället lød: ”Hur tolkar du begreppet mångfald? Tror du att mångfald främjar kreativitet?”

Hennink, Hutter & Bailey talar om en spiralprocess i själva datainsamlingen som fortsätter ända tills man når en viss mättnad där man inte har möjlighet att få ut mer information kring ämnet från intervjupersonerna. Denna process kan bli svår om man gör alla intervjuer på en och samma gång och inte hinner transkribera materialet och se de omformuleringar som behöver göras. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:111) Jag utförde mina intervjuer under sammanhängande period av 3 veckor. Alla intervjuer har spelats in med hjälp av mobiltelefon. Enligt Tim May finns det både nackdelar och fördelar med att använda sig av inspelningsutrustning. Man uttrycker detta med tre stickord, interaktion, utskrift och tolkning. Många människor kan känna sig hämmade av inspelningsutrustningen vilket kan påverka interaktionsnivån. Utskriften av inspelningarna kan ta lång tid. Men en fördel som man ser är att inspelningarna utgör ett bra underlag för tolkningar, eftersom intervjuaren kan koncentrera sig på samtalet och kroppsspråket under intervjun istället för att sitta och anteckna. (May, 2013:181-182) Jag upplever inte att mina intervjupersoner har reagerat över inspelningsutrustningen som jag använde mig av. Vi har kunnat fokusera helt på intervjun och inte inspelningsutrustningen. Jag har direkt efter varje avslutad intervju gjort en ordagrann transkribering i ett ordbehandlingsprogram eftersom det har funnits en oro över att min inspelning ska raderas eller förstöras.

4.5 Dataanalys

Kvalitativ dataanalys innefattar en rad olika analytiska uppgifter: att utveckla koder, beskrivningar, jämförelser, kategorisera, konceptualisering och utveckla teorier. Man arbetar i en sorts cirkel där man upprepar varje uppgift som är en viktig del av kvalitativ analys då det gör det möjligt att gå djupare in i datamaterialet och utveckla en mer renodlad förståelse av ämnet. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:237)

Analysarbetet har gått till på det sättet att jag har läst igenom alla intervjuerna flera gånger och markerat återkommande teman för att senare kunna använda i mitt resultat avsnitt. Jag har sedan jämfört svaren som jag har fått för att se om det finns beskrivningar och tankar som skiljer sig åt mellan de olika intervjupersonerna.

Att koda materialet innebär att man markerar en viss fråga, ämne, tanke, åsikt som är tydlig i datamaterialet. Det finns två skäl till detta: för det första så hjälper det dig att identifiera de frågor som kommer fram i materialet och att förstå meningen med frågorna, för det andra så använder man koderna som en sorts markör i materialet för att lättare kunna hitta varje rad i texten där det är återkommande. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:216-217)

Mitt analysarbete fokuserar på det som har sagts och inte på hur det sägs. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:122) Själva arbetet med analysen syftar till att koppla resultatet till lämpliga teorier och begrepp kring kreativitet, ledarskap, social kompetens och olika kulturella bakgrunder.

4.6 Undersökningens trovärdighet

Om vi ska tala om undersökningens trovärdighet får vi gå in på begreppen reliabilitet och validitet som härstammar från kvantitativ metodologi. I samband med kvalitativa studier blir dessa begrepp och termer en aning annorlunda. Det är svårt att tala om reliabilitet eller tillförlitlighet vid kvalitativa intervjuer. Man ska självklart vara lyhörd som intervjuare och uppmärksamma inte bara tonfall utan ansiktsskiftningar och ansiktsuttryck som andra kropps rörelser och kroppsställningar. Trovärdigheten utgör ett av de största problemen med kvalitativa studier och kvalitativa intervjuer. Jag måste kunna visa kolleger och andra som läser att mitt datamaterial och analyser är trovärdiga. Detta innebär att man måste kunna visa eller göra trovärdigt att mina data är insamlade på ett sådant sätt att de är seriösa och relevanta för den problemställning som är aktuell. (Trost, 2010:133-134)

Jag som forskare, intervjuare, kan i viss mån påverka hur intervjudeltagarna svarar när man arbetar med en kvalitativ forskning. Det sätt som jag framställer mig själv (min positionalitet) och mina egenskaper (min subjektivitet) kan påverka det insamlade materialet och därför

kvaliteten av datainsamlingen. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:122) Mina intervjudeltagare känner mig som person och vet vem jag är, vi har arbetat tillsammans tidigare, vilket är en fördel då de förhoppningsvis kan känna sig trygga medan vi genomför intervjun. Det kan också vara till en nackdel i senare delen av mitt arbete, i mitt skrivande, då saker som jag tar för givet inte uppfattas utav den person som läser mitt färdiga arbete.

4.7 Etik

Man försöker formulera koder och principer för moraliskt beteende inom etiken. När en forskare kritiskt reflekterar över sina egna eller andras synpunkter så träder man in på den filosofiska etikens arena. (May, 2013:80)

Etiska aspekter av kvalitativ forskning som man framför allt bör tänka på är att man måste ha ett informerat samtycke vilket innebär att intervjupersonerna har rätt att få ta del av all information som finns kring studien innan man börjar och sedan själva bestämma om de vill medverka eller inte. Jag sammanställde ett informationsbrev som jag sedan skickade via mail till alla mina deltagare. Alla intervjupersoner måste själva få bestämma till vilken grad de vill medverka och de ska även ha rätten att vägra delta utan att det ska bli negativa konsekvenser. Det är också viktigt att se till att deltagarna inte far illa eller bli utsatta för någon form av risk med sitt deltagande i forskningsprocessen. Framför allt handlar det om konfidentialitet och anonymitet. Man får absolut inte offentliggöra det inspelade materialet eller på något sätt avslöja en deltagares identitet och namn. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:63) Dessa etiska aspekter är enormt viktiga eftersom kvalitativa forskningsmetoder ofta används när man studerar känsliga ämnen som exempelvis sexualitet eller våld. Det gäller även om man exempelvis är ute på fältet och gör en observation där man får en djupare inblick i den studerade populationens vardag och privata sfär, och om man etablerar en riktigt bra förtroenderelation kan deltagarna berätta saker som de kanske inte annars hade berättat för någon annan utomstående. (Hennink, Hutter & Bailey, 2011:64)

5. RESULTAT

5.1 Kort beskrivning av mina intervjudeltagare

Maskör – arbetsuppgiften består i att kreativt se möjligheter och lösningar för att hår och make-up på alla skådespelare stämmer överens med karaktären i filmen, detta i samråd med regissören, arbetet upprepas dagligen under de 8-10 veckor som man är under inspelning av filmen

Scenografen/rekvisitör – den kreativa arbetsuppgiften är att se till att alla miljöer i filmen är dressade (möblerade) när man ska filma i respektive miljö och att all rekvisita finns till hands

Produktionsledare – den person som kreativt driver inspelningen från kontoret, lägger inspelningsplan, ser till att alla avdelningar håller sin budget, och att all information kring inspelningen kommer ut till respektive avdelning

Filmfotograf/dokumentärfilmare – är personen som håller i kameran vid varje inspelningstillfälle, arbetar kreativt med bildmanus och samråder med regissören och scenografen om hur man vill gestalta filmen, i egenskap av dokumentärfilmare arbetar man kreativt i ett mindre team, ibland självständigt beroende på hur omfattande projektet är

Filmregissör – kreativt ansvarig för den konstnärliga visionen av filmen, skriver manus, är med i castingprocessen där skådespelare väljs till filmen, det är personen som bestämmer när det är ”tystnad, tagning”

Filmkommissionär – arbetar med att sammanföra utländska producenter med svenska producenter och är ute och marknadsför Skåne som filmregion, utländska bolag kan komma till Skåne och spela in film, hitta inspelningsmiljöer och arbetar kreativt med att koppla ihop svenska filmarbetare med utländska produktionsbolag

Alla intervjupersoner, med dess olika yrkesfunktioner, kopplar jag ihop med kreativitet. Jag har ställt frågor som kretsar kring den kreativa arbetsmiljön, och hur deras kreativa arbete skiljer sig åt om de arbetar i grupp eller arbetar självständigt, hur ledarskapet påverkar den kreativa processen i arbetet, om de upplever att olika kulturella bakgrunder påverkar den kreativa arbetsmiljön, jag ville ta reda på hur intervjudeltagarna tolkar begreppet social kompetens och om det krävs att man är socialt kompetent för att jobba med film.

Jag kommer att diskutera resultatet av intervjuerna kopplade till begreppen kreativitet, ledarskap, social kompetens och olika kulturella bakgrunder.

5.2 Vikten av att ha en kreativ arbetsmiljö

Att kunna få vara kreativ är viktigt inom alla olika typer av yrken inte bara i inom filmyrket utan alla typer av yrkesroller i olika organisationer. Jag har gjort min avgränsning till just filmyrket och det är också den typen av yrkesroll som jag har fokuserat mitt arbete kring. Jag inledde alla mina intervjuer med att fråga intervjudeltagarna om den kreativa arbetsmiljön och hur de upplever att en kreativ arbetsmiljö ska vara. Så här svarade maskören:

”Det är att det är högt i tak och man har frihet under ansvar, att man får jobba självständigt och inte bli kontrollerad.” - maskör

Nästan alla mina intervjudeltagare talar om vikten av att det ska vara högt i tak och framför allt att det finns ett tydligt mål och att var och en som ingår i den kreativa arbetsmiljön tar sitt ansvar och bidrar till att nå det gemensamma målet, att få ihop en färdig film. Mihaly Csikszentmihalyi menar att om man vill förbättra företagsmiljön avsevärt så bör man ha rutiner som tillåter människor att handla i frihet, att ha kontroll över sina arbetsuppgifter och själva kunna påverka beslut som rör ens eget arbete (Csikszentmihalyi 2003:151).

Om det finns begränsningar från början innebär det att man anpassar sitt arbete till det man tror att andra vill ha vilket påverkar kreativiteten på ett negativt sätt.

”Allt man gjort ska kontrolleras och det är hemskt när det kommer till kreativiteten, för då vågar man inte ta ut svängarna riktigt, man måste hela tiden säkra upp sig ... man vågar inte överraska en ledare som inte är öppen för kreativitet, för man vill ju inte ha smäll på fingrarna.” - maskör

Jag upplever från mina intervjuer att om kreativiteten ska flöda krävs det att man har människor runt omkring sig som tillsammans bidrar till den kreativa processen, man har behov av input från andra, att man kan diskutera olika lösningar till problem som uppstår. Var och en har sitt eget ansvarsområde, fotografen, scenografen, maskören, kostymören och produktionsledaren, samt alla andra underfunktioner till dessa.

”I grunden ligger en öppenhet, en nyfikenhet på fler möjligheter, människornas olika upplevelser av en situation eller en föreställning om ett mål, så tror jag, och kreativiteten blir ju att utveckla det gemensamt att lyssna in och att försöka, hur ska man säga, väva ihop det, och se att man kommer närmare en optimal lösning än det man själv kunde se i sina egna tankar och föreställningar.” - produktionsledare

Arbetar man ensam i den kreativa processen så är det bara en själv som begränsar en. Jobbar man själv får man allting som man själv vill. Produktionsledaren talar om att man inte kan göra en film ensam, man behöver vara flera, en viktig del av den kreativa processen.

”För när man sen går vidare med ett projekt, när man öppnar upp och andra människor kommer till, med olika kunskaper, funktioner, med en regissör som har sin vision, en fotograf och scenograf som ser bilderna, där alla gör samma sak som jag, alla tar till sig projektet med sina ögon, utifrån sina erfarenheter, sen blir det väldigt dramatiskt, som en explosion faktiskt.” - produktionsledare

Det framkommer i mitt empiriska material att kreativitet inom filmyrket inte bara är något visuellt, alltså det som händer framför kameran, utan det ligger mycket i själva genomförandet, där man hittar gemensamma kreativa vägar. Ofta handlar det om att man har ett färdigt manus, som regissören har skrivit, detta manus ska sedan ett antal personer tolka och förstå för att kunna försöka göra till en så bra film som möjligt. Det handlar om att lära känna ett projekt, ta till sig ett manus utifrån ens egna erfarenheter, var man ser möjligheterna och var man ser problemen och sen kunna omfamna det. De flesta menar att en kreativ arbetsmiljö till stor del handlar om samarbete och att man får en mycket större dynamik i arbetet när man är flera som delar med sig av sina erfarenheter för att nå det gemensamma målet. Filmkommissionären talar om att det är viktigt att befinna sig i olika miljöer för att kunna dra nytta av sin egen kreativitet.

”Jag tycker själv att jag har en fantastiskt kreativ arbetsmiljö just för att jag får röra på mig och få vara i så många olika sammanhang, jag är ju själv sån att jag behöver hämta energi från människor otroligt mycket.” - filmkommissionär

5.3 En bra ledare främjar kreativitet

Som jag skrev innan i avsnittet om ledarskap så kan man inom filmprojekt ha två ledare, en som är ansvarig över den ekonomiska delen, producenten, och en som ansvarar över den konstnärliga delen, regissören. Men det krävs också av producenten att vara medveten om den kreativa aspekten av filmprojektet och snabbt kunna ta beslut på inspelningsplats som påverkar alla i produktionen. Det måste finnas ett samspel mellan producenten och regissören som redan i starten av projektet ska fungera eftersom man arbetar under tidspress. Det måste finnas en flexibilitet.

”Så att å ena sidan hålla fast vid sin innersta vision som regissör och samtidigt vara lyhörd och flexibel för när verkligheten går in. Producenten på samma sätt, hålla fast vid sin budget, hålla fast vid sina yttre ramar men också vara flexibel på det viset att, det gäller att fatta snabba beslut ibland och då gör man det.” - filmregissör

Många av intervjupersonerna har erfarenheter av både bra och dåliga ledare. Det finns en sorts hierarkisk uppdelning i filmprojekt, producent och regissör högst upp, sen kommer scenograf, fotograf, produktionsledare, sen går den vidare neråt för de olika yrkesfunktionerna. Det är intressant att ta reda på hur filmarbetare upplever detta, vem är det egentligen som har makten, regissören eller producenten? Man upplever detta olika beroende på vilken funktion man har, detta kan också påverka det kreativa arbetet.

”En ledartyp som är öppen och låter kreativiteten sprudla hos medarbetarna i ett filmprojekt, det är en stor balansgång, men du måste vara öppen, ge dem plats att utveckla det de är bäst på, fotografen, regissören, scenografen, maskören och så vidare, produktionsledaren för den delen också, se bara till att ramarna är klara och sen låt det växa inifrån så att det blir stort, man behöver en ledare som är entusiasmerande och ibland är det producenten, ibland är det regissören och bäst tror jag att det blir, tyvärr är det alldeles för sällan, att man har en producent och en regissör som fungerar ihop som bär projektet.” - produktionsledaren

Men hur ska en bra ledare vara om man ska kunna fungera i en kreativ arbetsmiljö, såsom filmprojekt? Och då handlar det både om producent och regissör, dvs båda ledarna. Jo, att man ska vara en god lyssnare och bra på att fördela uppgifterna mellan olika teammedlemmar. En bra ledare ska också kunna lyfta var och en för vad de är bra på.

”En bra ledare måste kunna entusiasmera, alltså i stället för att berätta för alla vad de gör fel, berätta för alla när de gör någonting som är bra och liksom ge feedback på det sättet så att man har en känsla för om man är på rätt eller fel spår så att säga.” - filmfotograf och dokumentärfilmare

Filmkommissionären träffar många utländska producenter och arbetar för att kunna matcha denne med svenska producenter för eventuella samproduktioner och inspelningstillfällen i Sverige. Han kan se en klar skillnad om producenten är involverad i den kreativa processen eller inte.

”Där märker man ganska snabbt vem som är involverad i själva projektet eller om de bara är chefen över ekonomin på filmen, och det kan man se i Sverige också, vissa producenter som är jätte involverade, redan från manusstarten, från att första ordet är skrivet så är de involverade i själva historien, det har helt klart att göra med det kreativa samarbetet.” - filmkommissionär

Om vi går tillbaka till den hierarkiska uppdelningen som vi talade om tidigare i detta avsnitt så kan man se ganska tydliga skillnader i ledarskapet, om man jämför andra länder med Sverige. Engelska och tyska filmbolag har en tydlig byråkratisk organisation där hierarkin styr människorna som arbetar under. Dessa ledares kulturella bakgrund är formad ur dessa hierarkier och kopplad till landets kultur och hur man ska producera film. Det kan finnas kontrollbehov och att man har ett behov av att utöva sin makt att få bestämma över vad som är kreativt eller inte. Det kan påverka den kreativa processen negativt, man begränsar kreativiteten. Det måste finnas en tillit mellan ledare och filmarbetare, man måste ge filmarbetare det förtroendet och utrymme att förvalta sin egen kreativitet och kunna skapa möjligheter och lösningar till den färdiga filmen. I Sverige finns det producenter som upplevs som ganska svaga i sitt ledarskap, det finns en snällhet, det beror mycket på att det finns regissörer som är väldigt starka i sitt ledarskap vilket resulterar i att regissören gör sin film utan att ta någon som helst hänsyn till pengar eller tid, de ekonomiska omständigheterna kring projektet.

”I filmsammanhang så är det ju, på ett sätt ett begränsat problem eftersom det faktiskt måste utgå från en regissör när man gör film, alltså det är ju, på något sätt så ligger det hierarkiska redan i att göra film, så där, och man är stödtrupper på något sätt till en vision.” – filmfotograf och dokumentärfilmare

Däremot har produktionsledaren mycket goda erfarenheter av danska producenter och hon upplever dessa som enormt entusiasmerande, det finns en humor och glädje som smittar av sig på medarbetarna. Filmproduktion är ju något som både har motgångar och medgångar, man arbetar långa arbetsdagar, det är stressigt, men kan man då känna glädjen och få feedback så blir arbetet mycket lättare och resultatet så mycket bättre.

5.4 Social kompetens i filmprojekt

Social kompetens är ett begrepp som har blivit alltmer vanligt i anställningssammanhang. Men hur tolkar man begreppet, vad innebär det att vara socialt kompetent? Kan man fungera i filmteam utan att vara socialt kompetent?

”Om du har hög social kompetens så kommer du att kunna befinna dig och jobba i och interagera med i stort sett alla människor, oavsett var de kommer ifrån och hur de i sig beter sig, det är, jag skulle vilja säga det att det handlar om, ja det handlar om människokännedom och hela tiden inkännande av de andra, medmänniskorna runtomkring.” – scenograf

Filmregissören talar om vikten av att göra en bra laguppställning, att skapa ett fungerande filmteam, där man inte bara tar hänsyn till den direkta yrkeskunskapen utan också den sociala kunskapen, relationer, och förmågan att hantera relationer och förmågan att både på ett sätt försvara sina egna yrkeskunskaper, ansvarsområden, men inte bevaka dem, svartsjukt, som om man höll på med en egen sak. Det är viktigt att alla förstår att det alla gör på ett filmprojekt är delar som kommer att leda till det större målet, att få en färdig film.

”Social kompetens är väl att vara, förmåga att förstå sin egen roll i ett kreativt arbetsklimat och att också ha empati och förstå andras roller, samspelet där emellan och att kunna hantera, social kompetens är att kunna hantera sig själv och sig själv i relation till andra under arbetets gång, det är en blandning av att både ha integritet och stå för sitt, men också att vara följsam och flexibel i olika grader beroende på vilken funktion man har.” - filmregissör

Jag tyckte det var intressant att fråga mina filmarbetare om de kopplade ihop social kompetens med kreativitet. Det finns många kreativa konstnärer som sitter ensamma hela dagarna och kan skapa fantastiska konstverk eller skulpturer, det finns författare och musiker som är ensamma i den kreativa processen så där kunde man inte rakt av säga att man kan lägga ihop dessa. Däremot är det viktigt inom filmprojekt och på filminspelningar att man är socialt kompetent för att kunna fungera i teamet, ta egna initiativ och kunna läsa av en situation och det framkommer även att det främjar kreativiteten på det sättet att det blir ett behagligt arbetsklimat.

”Och det är ju inte så att det alltid finns regler på alla arbetsplatser eller regler på alla avdelningar och då måste man någonstans kunna ta in och läsa av vad som gäller och särskilt om man jobbar på en internationell produktion, så är det ju inte säkert att vi har samma kodsystem, eller att man inte riktigt förstår varför man gör på ett visst sätt eller varför man inte gör på ett visst sätt, och det tycker jag är social kompetens att man kan fatta det där ”utan att ha fått lappen”.” - maskör

5.5 Mångkulturella bakgrunder som resurser

Jag vill gå vidare in på begreppen mångfald, olika kulturella bakgrunder och jag ville veta hur mina intervjupersoner tolkade dessa. Det jag också ville ta reda på är om de kulturella bakgrunderna påverkar den kreativa arbetsmiljön.

”Jag tror att det är bra med en blandning, ju mer blandat desto bättre. Och det handlar också om man bor i stan eller ute på landet, det är ju också olika kulturer, på olika sätt, andra värderingar och andra sätt att se relationer till andra människor.” - maskör

Ordet mångfald betyder variation. Att säga att en arbetsgrupp har mångfald innebär att man säger att gruppen består av medlemmar som skiljer sig åt från varandra på ett eller flera sätt. Man kan dela in mångfald i två olika kategorier, skillnader i lätt detekterbara attribut (ras, etnisk bakgrund, språk, kön, ålder) och skillnader i icke-observerbara eller underliggande attribut såsom utbildning, socioekonomisk bakgrund eller värde. (Paulus & Nijstad, 2003:36-37) Variation är av stor betydelse och kopplat till Csikszentmihalyis systemteori för kreativitet där vi har individen, fältet och kulturdomänen så skulle det kunna innebära att ju större variation när det kommer till olika kulturella bakgrunder desto mer kreativitet. När man arbetar med långfilmsproduktion, som i de flesta fallen också är samproduktioner med andra länder, består filmteamet av individer från många olika länder och kulturella bakgrunder. Mina egna erfarenheter av detta är att det finns en öppenhet till mångfald och andra kulturella bakgrunder, vi vill alla lära oss av andra och med det få möjlighet att utöka vår egen horisont och bli mer kreativa.

”Jag tror, att om man har ett filmprojekt där man jobbar utöver kulturella gränser, alltså med människor som har olika kulturella bakgrunder så tror jag att man kan berätta en film på ett mycket djupare sätt (...)möter man just filmarbetare med en annan kulturell bakgrund, och det är ju också mycket både ett sätt att arbeta som är olika men också ett sätt att se på kreativitet.” - produktionsledare

Alla filmarbetare som jag har intervjuat har erfarenheter av att jobba med utländska produktioner där man hittar filmarbetare från olika kulturella bakgrunder. Mycket handlar om ens egna förställningar och hur man vill arbeta.

”Jag tror att det är både och, det beror på mottagaren alltså, det beror på vad man har för syn på mångkulturellt, en kombination utav hur man själv har styrt det, att man har ett mål att skapa ett mångkulturellt team till exempel, att man vill jobba tillsammans med människor från olika länder och att det är kreativt och bra, så kan det lika gärna gå åt skogen (...) det handlar inte om att vi kommer från olika ställen, olika kulturer, men att vi faktiskt tycker om varandra och jag tror det är svårt alltid att pressa fram samarbeten, vare sig det är samma nationalitet eller om det är olika nationaliteter, så är det alltid svårt att tvinga ihop människor att jobba ihop, det måste ändå finnas nåt slags underlag för varför man gör det, att det kommer från en själv.” - filmkommissionär

Det har gjorts många engelska Wallanderfilmer i Ystad de senaste fem åren. England och Sverige har samproducerat filmer baserade på Henning Mankells böcker om poliskommissarie Kurt Wallander. Jag fick möjlighet att få jobba med de tre första filmerna under 2008, vilket var en mycket spännande tid och utmanande eftersom vi i Sverige har ett helt annat sätt att arbeta på. Men samtidigt som vi blev ifrågasatta kring vårt arbetssätt så fanns det mycket som de kunde lära sig av oss. Till sist hittade man en gemensam väg, ett nytt sätt att utföra arbetsuppgifterna som var innovativt och fungerade från båda hållen. Vi jobbade för samma mål det var det viktigaste. Är du bara öppen och nyfiken så kan man vinna så mycket utav det.

”Som filmarbetare så tycker jag att det är en mycket mer spännande utmaning och gör det möjligt att ifrågasätta mitt sätt att arbeta hela tiden och det är väldigt sunt, för det beprövar ibland det jag har gjort i väldigt många år, men det kan också skaka om väldigt mycket och göra mig uppmärksam på att jag måste tänka om, jag kan använda det för mig själv för att bli mer effektiv ibland eller mer konkret.” - produktionsledare

I analysen av materialet framkommer det att oavsett var man jobbar så är världen så mycket större än där man befinner sig. Det handlar inte heller bara om ett sätt att arbeta utan ett sätt att se på kreativitet, fantasin är olika eftersom den är relaterad till din personliga erfarenhet, det landet som man kommer ifrån, kulturen som man är uppvuxen i.

”Min erfarenhet är väl att människor ifrån andra kulturer, alltså likheterna, så att säga, är väldigt mycket större än olikheterna, det gäller alla människor som jag har mött, också från kulturer som är så långt ifrån våra, det handlar egentligen om hur öppna vi är som människor” – filmfotograf och dokumentärfilmare

6. DISKUSSION

"We humans are not godlike; we cannot create out of nothing. Creativity for us is an act of synthesis, and in order to create and synthesize, we need stimuli – bits and pieces to put together in new and unfamiliar ways, existing frameworks to deconstruct and transcend. I also feel it is inherent to the creative mindset to want to maximize choices and options, to always be looking for new ones, because in the game that Einstein called combinatory play, this increases your chances of coming up with novel combinations".(Florida, 2002:186)

Denna uppsats handlar om filmprojekt och kreativa arbetsmiljöer och vilka faktorer som är med och påverkar den kreativa processen. Jag har gjort ett urval av de olika yrkesrollerna och fått ta del av hur de tänker kring och upplever det kreativa arbetet tillsammans med människor från olika kulturella bakgrunder. Genom en kvalitativ undersökningsmetod har jag genomfört 6 intervjuer som sedan har analyserats och redovisats i resultatdelen.

En stor del av syftet med undersökningen var att hitta gemensamma nämnare kring kreativitet, ledarskap, och olika kulturella bakgrunder.

Detta leder mig till min forskningsfråga: Påverkar de kulturella bakgrunderna den kreativa arbetsmiljön i filmprojekt?

Jag vill börja med att diskutera Bourdieus begrepp habitus, människors habitus är format av det liv som de dittills har levt, som styr deras föreställningar och praktiker och bidrar till att den sociala världen återskapas eller ibland förändras. Det handlar om sociala erfarenheter, kollektiva minnen, sätt att röra sig och tänka som har ristats in i kropp och sinnen. (Broady, 1997:225) Jag vill koppla ihop detta med den kulturella bakgrunden, ens uppväxt, värderingar och normer och sätt att utföra sina handlingar i sociala sammanhang. Vi kan se det genom Csikszentmihalyis (1999) systemperspektiv som just inkluderar de interaktiva effekterna som en individs personliga bakgrund, kultur och sociala förhållande har på om och hur pass kreativ man är. (Paulus & Nijstad, 2003:3-4) Du har individen, filmarbetaren, du har fältet, filmprojektet som också kan ses som det sociala systemet och det tredje är den kulturella domänen med sina symboler som består av både den kulturella bakgrunden och filmkulturen. Detta för att kunna erkänna och förklara interaktionen mellan individen och sociala och kulturella faktorer som ingår i den kreativa processen.

Resultatet av min forskning visar att det inom en del filmprojekt finns en öppenhet och nyfikenhet till att möta och skapa kreativa arbetsmiljöer tillsammans med människor från olika kulturella bakgrunder. Den kreativa arbetsmiljön i filmprojekt kan uppstå i mötet med andra kulturer, människor med andra kulturella bakgrunder. För att kunna vara kreativ behöver man input, positiv feedback och få ta del av andras erfarenheter. Detta sker bäst när det finns en arbetsmiljö med högt i tak och man får lov att utveckla egna tankar och idéer. Alla mina intervjupersoner har många års erfarenhet i filmbranschen och har jobbat med filmproduktion både i Sverige och i Europa vilket ger mig en bredare bild av hur man upplever likheterna och skillnaderna hos olika kulturer.

Roth (1996) beskriver begreppet mångfald på följande sätt: ”De kulturella beståndsdelarna flätas samman till en organisk helhet. Mångfalden innebär att något nytt skapas som inte skulle ha uppstått om kulturerna hade existerat för sig själva. Samtidigt är det väsentligt att det distinkta i kulturerna inte suddas ut. Värdet av mångfalden ligger i att de enskilda kulturerna finns kvar och att de tillsammans bidrar till en helhet.” (Persson, 2003:75)

Det som är intressant och som framkommer i mitt material är att de flesta upplever att det finns fler individuella likheter än skillnader olika kulturer emellan. Det handlar om hur man är som människa, om man är öppen för andras tankar och värderingar och sätt att se på filmarbetet. Men man kan inte tvinga fram ett samarbete, det måste också finnas en personlig relation till projektet och till de andra filmarbetarna, vilket påverkar den kreativa processen och slutresultatet, den färdiga filmen. Filmregissören beskriver detta på följande sätt:

”Sen är det ändå så att det är förbluffande hur lika filmarbetare är och bra skådespelare från åtminstone europeiska länder, amerikanerna är inte riktigt likadana, men det är, om man nu ska generalisera, jag tycker ändå att själva yrket, yrkena och sätten att, bortsett från olika fackliga regler och allt möjligt, olika rutiner och hur mycket folk det är, men alla vet egentligen vad som är det viktigaste och är i sig väldigt lika.” - filmregissören

Problemet, upplever jag, är att det ibland inte finns tid att kunna ta sig till andras kulturer och att kunna lära sig då man arbetar under tidspress och tid är pengar, som i de flesta branscher. Man har inte tid att stanna upp och reflektera över sin omgivning och vad det egentligen är som pågår. Tidsaspekten är också något som i sin tur påverkar den kreativa processen. Om man ska kunna producera en bra film krävs ett bra filmteam, inte bara framför kameran, utan även bakom. Att arbeta med filmprojekt innebär att du är projektanställd under en begränsad tidsperiod. Sedan kan du avancera från ett filmprojekt till ett annat. Ditt sociala

nätverk är av betydelse för att få vidare jobb samt om man har visat att man innehar den kompetens som krävs för att kunna fortsätta inom yrket. Vilken yrkesfunktion som man blir tilldelad sig är baserat på tidigare erfarenhet, en del funktioner kräver också en viss utbildning såsom maskör eller elektriker. Många gör karriär genom att börja som inspelningsassistent, skaffar sig mer och mer erfarenhet och kan sedan börja klättra upp på stegen och avancera inom yrkesrollerna.

Det sociala samspelet ser olika ut i olika kulturer och i Sverige så finns det förutom alla andra kulturer, en filmkultur. Denna filmkultur, precis som organisationskulturer på andra företag, innebär regler, värderingar och normer om hur det ska gå till på en filminspelning. Det är av vikt att man lär känna den kulturen och tar sig till den för annars blir det svårt att befinna sig i den ute på fältet. Där är det viktigt med den sociala kompetensen som innebär en förmåga att man kan läsa av andra människor och fungera i samspelet med andra människor, att exempelvis kunna läsa av en situation där en annan i filmteamet behöver hjälp och snabbt kunna ge en extra hand. Filminspelningen pågår under 8-10 veckor och det finns inte utrymme för utspel eller att helt plötsligt hitta på nya spelregler i den vardagliga sociala interaktionen.

Men det är här det börjar bli intressant, om vi då har denna filmkultur i Sverige, hur fungerar det då när man har samproduktioner med andra länder som kommer med sin egen kultur? Här är mina egna erfarenheter från den engelska Wallander inspelningen i Ystad mycket positiva. Visst kan det bli kulturkrockar, men det finns lösningar, och på något sätt blev det dubbelt kreativt och produktiviteten ökade avsevärt under projektets gång. Detta har jag fått fram genom mitt empiriska material där även fyra av mina intervjudeltagare arbetade men i olika yrkesroller.

”Det där med att mötas i olika kulturer ger ju väldigt mycket på det sättet att man, alla söker vi ju ungefär samma saker va, och det är olika erfarenheter som gör att man dels förstår bättre vad det är man söker och man blir ju dessutom bekräftad i sitt sökande, därför att andra människor med liknande erfarenheter för till sin erfarenhet.” - filmregissören

Producenten, som är den ekonomiskt ansvariga ledaren, har ett stort ansvar när det gäller hur vi drar nytta av varandras kompetenser oavsett kulturell bakgrund. Med detta menar jag att det handlar om att som ledare vara förberedd och skaffa kunskap om andra kulturer och hur vi kan förvalta resurserna på bästa sätt. Hierarkierna i filmprojekt dominerar fortfarande mycket i vissa länder, exempelvis Tyskland och England, vilket kan innebära att kreativiteten tyvärr

begränsas. En del av mina intervjudeltagare har stor erfarenhet av detta vilket har medfört att de kan hantera det problemet och inte låta det påverka sitt personliga engagemang, tyvärr finns det en del producenter som att ha ett behov av att dra nytta av och utöva sin maktposition. Som ledare måste du vara entusiasmerande, lyhörd och kreativ oavsett kulturell bakgrund, där handlar det mest om hur man är som person och erfarenhet och framför allt kompetens.

Det måste finnas utrymme för att vara kreativ. Det handlar också om att få ett förtroende som man som kreatör kan förvalta. Arbetsmiljön avgör i stor utsträckning hur pass mycket man kan utvecklas som anställd. Ledaren har ett ansvar att skapa möjligheter för varje enskild teammedlem för att kunna använda sin skicklighet och förfina den så mycket det går.

”Skicklighet” syftar inte bara på teknik och kunskap, utan de handlar om hela spektrumet av förmågor som en person har där värderingar, känslor, humor och medkänsla ingår. Kan man inte få uttryck för dessa kvaliteter på jobbet kommer inte arbetsplatsen vara ett ställe där komplexitet kan blomstra. (Csikszentmihalyi, 2003:171)

Till stor del menar mina intervjupersoner att arbetet med människor från olika kulturella bakgrunder innebär att man får möjlighet att ifrågasätta sitt arbete, vilket kan vara sunt, man ifrågasätter sådant som man har gjort i många år och tvingar sig själv att tänka om för att kunna tillmötesgå sina egna och andras behov. Det som kommer ur ett samarbete med människor från olika kulturella bakgrunder är något nytt och spännande och genom att dela med sig av sin kultur och sina erfarenheter kan man bidra till ett innovativt sätt att tänka och handla. Produktionsledaren beskriver detta på ett produktivt sätt:

”Jobbar du med olika ramar som förändras, människor som kräver olika saker så kräver det ju att du är uppmärksam på ett annat sätt, det kräver ju att du kan läsa av en situation ifrån början, för att omvärdera och hitta en ny strategi för just den här produktionen och den gestaltar sig på nytt varenda gång tack vara alla dessa olika kulturella bakgrunder” - produktionsledaren

6.1 Slutsats

Jag har genom min forskning och mitt empiriska material kommit fram till att de kulturella bakgrunderna påverkar den kreativa arbetsmiljön på det sätt att man kan märka skillnad på filmprojekt där enbart svenskar arbetar jämfört med samproduktioner med utländska filmproducenter. Sverige har ett sätt att producera film och när vi möter andra länder och deras sätt att arbeta med filmproduktion då händer det något. Det blir innovativt, spännande och nytt. Det kan också hänga ihop med att det finns mer pengar i utländska produktioner, det finns utrymmen för producenterna att anställa regissörer och filmfotografer med bredare internationell erfarenhet. Om man jämför de svenska Wallander med de engelska Wallander produktionerna så kan man se att det händer något med filmprojekten när det kommer andras ögon på Sverige.

Hur påverkar då de kulturella bakgrunderna den kreativa arbetsmiljön i filmprojekt:

- Olika kulturella bakgrunder ger projektet en ny dimension, ett nytt sätt att se och tänka kring möjligheterna för att kunna realisera ett filmprojekt
- De sammanlagda olika erfarenheterna blir större än de gemensamma erfarenheterna vilket påverkar den kreativa processen i positiv riktning
- Relationerna mellan människor med olika kulturella bakgrunder blir mer dynamiska, man hämtar inspiration och energi från varandra, vilket ger en kreativ arbetsmiljö
- 40-50 personer i filmteamet med olika kulturella bakgrunder ger filmprojektet ett större bredd, man ser världen och omgivningen genom andra kulturer
- Man har olika sätt att utföra arbetsuppgifter, att öppna upp till andra kulturella bakgrunder ger oss möjligheter till samarbete utöver gränserna och att lära av varandra
- Kulturella bakgrunden påverkar ledarskapet, vilket i sin tur påverkar kreativiteten, vissa ledare vill gärna utöva makt, exempelvis från Tyskland och England, vilket begränsar kreativiteten, det finns mindre utrymme för eller frihet att kunna vara kreativ, men det finns också många ledare som främjar kreativitet

Jag vill koppla min slutsats till Guilford (1950) och Torrance (1969) teori om divergent tänkande för att kunna skapa kreativa resultat. Individerna kan till en början se ett problem ur flera perspektiv, men får man hjälp av ett bredare spektrum av perspektiv som är mer vanligt om flera deltagare tillsammans närmar sig ett problem, när diskussionerna ytterligare en nivå

högre eftersom man har olika erfarenheter och synvinklar baserat på sin kulturella bakgrund. (Paulus & Nijstad, 2003:34)

Vidare forskning på mitt tema om kreativa arbetsmiljöer i filmprojekt skulle kunna vara att försöka ställa liknande frågor men då till endast producenter från olika länder. Det skulle ge en bild av hur just producenterna ser på mångfald och hur man arbetar med att öka mångfald och se vilka effekter det skapar kreativt inom filmprojekt. Om man hade haft mer tid och fler resurser skulle man kunna göra flera observationer ute på olika filminspelningar där man får ta del av olika kreativa processer och samspelet mellan de olika yrkesfunktionerna. Då får man möjlighet att uppleva gruppdynamiken och lyssna till vad som händer när man exempelvis har problem som måste lösas och hur man finner gemensamma kreativa vägar.

Vi lever i ett dynamiskt, föränderligt, samhälle. Sverige idag är ett av många mångkulturella länder som växer i och med den pågående globaliseringen. Det finns ett behov av att ta tillvara på kompetens och tänkande hos personer med annan kulturell bakgrund. Det finns också ett behov av att producera filmer som berättar historier om personer med annan kulturell bakgrund, detta för att visa vårt mångkulturella samhälle och göra det synligt för andra. Det finns också ett behov av att få filmkulturen i Sverige att öka, att fler utländska producenter kommer till Sverige och gör film, vilket innebär mer pengar till filmregionen samt arbetstillfällen för svenska filmarbetare. Då finns det också en möjlighet att lära oss mer om andra kulturer och en möjlighet att lära oss mer om vår egen kultur och hur andra uppfattar vår kultur.

Referenslista:

Böcker:

Berg, Lars-Erik, Boglind, Anders, Leissner, Tom, Månson, Per, Värnlund, Holger (1975) *Medvetandets sociologi – en introduktion till symbolisk interaktionism*
Malmö: Beyronds AB

Broady, Donald (1997) *Sociologi och epistemologi Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*
Stockholm: HLS Förlag

Byréus, Katrin (2012), *Kreativa metoder för grupputveckling och handledning*
Stockholm: Liber AB

Csikszentmihalyi, Mihaly (2003), *Flow, ledarskap och arbetsglädje*
Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur

Denscombe, Martyn (2009) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*
Lund: Studentlitteratur AB

Granberg, Otto (2013) *Ledarskap och organisation*
Lund: Studentlitteratur AB

Florida, Richard (2003) *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community, and Everyday Life*
New York: Basic Books

Hennink, Monique, Hutter Inge & Bailey Ajay (2011) *Qualitative research methods*
London: SAGE

Lidskog, Rolf & Deniz, Fuat (2009) *Mångkulturalism*
Malmö: Liber AB

Lindgren, Hans (2012) *Att vara ledare – ett komplext uppdrag*
Lund: Studentlitteratur AB

Mannberg, Susanne (2001) *Social kompetens*
Lund: Liber AB

May, Tim (2013) *Samhällsvetenskaplig forskning*
Lund: Studentlitteratur AB

Månson, Per (2007) *Moderna samhällsteorier Traditioner, riktningar, teoretiker*
Stockholm: Norstedts

Paulus, Paul B & Nijstad, Bernard A (2003), *Group Creativity*
New York: Oxford University Press Inc

Persson, Anders (2003), *Social kompetens - När individen, de andra och samhället möts*
Lund: Studentlitteratur AB

Sawyer, R. Keith (2006) *Explaining creativity, the science of human innovation*
New York: Oxford University Press Inc

Sternberg, Robert J. (1995), *The nature of creativity, contemporary psychological perspectives*
Cambridge University Press

Trost, Jan (2010) *Kvalitativa intervjuer*
Lund: Studentlitteratur AB

Artiklar:

Bechky, Beth A., 2006, "Gaffers, gofers and grips: Role-based coordination in temporary organizations", *Organizations Science*, Vol. 17, No. 1, January-February 2006, pp. 3-21

Bilaga 1.

FRÅGETEMAN

1. Vad är en kreativ arbetsmiljö för dig och hur skiljer sig den kreativa arbetsprocessen åt när du jobbar ensam eller i grupp?
2. Vilka är dina erfarenheter av att arbeta med personer med annan kulturell bakgrund?
3. Hur tolkar du begreppet mångfald? Tror du att mångfald främjar kreativitet?
4. Upplever du att det finns vissa ledartyper som främjar kreativitet?
5. Ledarskapet, producentens arbete, hur skiljer det sig från Danmark, Sverige, Tyskland, England? Ge gärna konkreta exempel.
6. Upplever du att hierarkierna, det byråkratiska systemet inom filmproduktionsbolag, påverkar den kreativa processen i ett filmprojekt?
7. Hur förklarar du social kompetens, vilken uppfattning har du om begreppet, och kopplar du ihop det med kreativitet?
8. Påverkar den kulturella bakgrunden den sociala kompetensen och behöver man vara socialt kompetent för att fungera i ett filmteam?
9. Påverkar ”språket”, påverkas sättet man talar (den kulturella bakgrunden, etniciteten) hur man uttrycker sig, vilket intryck man gör, och om man anses som en socialt kompetent person?
10. Hur kan vi dra nytta av varandras kulturella bakgrunder och kunskaper på bästa sätt i filmprojekt?