

DROPPEN SOM URHOLKAR STENEN

**ANALYS AV GREAT CORNERS
FRAMGÅNGSRIKA ETABLERING I LANGA**

2013 - 2016

Eva Nilsson Lundmark &

Ingvar Nilsson

(eva.lundmark@krutab.se & i.nilsson@seeab.se)

2016-09-20

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

I kåkstaden Langa i Kapstaden bedrivs ett spännande utvecklingsarbete med syfte att stödja barns trygga uppväxt. Verksamheten heter Project Playground.

Project Playground startade initiativet Great Corner i början av 2013 som ett svar på de stora problem med våld, kriminalitet och gängmedlemskap bland ungdomar som man ser i Langa. Problem som är omfattande och som ökar utan att någon ingriper på ett effektivt sätt. Våld är normaliserat i det sydafrikanska samhället och uppfattas ofta som ett nödvändigt och legitimt sätt att lösa konflikter, inom både familj, skola och andra institutioner samt på gatan och i närsamhället. Detta beror på flera sociala och ekonomiska faktorer. Såsom hög ojämlikhet, fattigdom, arbetslöshet, social exkludering, utsatthet, landets politiska historia samt dess ineffektiva och stundtals korrupta rättssystem. Analfabetism, låg självkänsla och alkohol- och drogmissbruk är stora orsaker till den utbredda kriminaliteten. De flesta ungdomar i kåkstäderna vill leva ett bättre liv och fly den onda cirkeln av fattigdom. Finns det bättre alternativ tillgängliga är de inte sena att kämpa för det. Det är med denna övertygelse som Great Corner skapats och syftar till att **erbjudas dessa ungdomar ett alternativ.**

Great Corners vision är att ha ett samhälle fritt från kriminalitet, att utrota våld och att ungdomar får vara ungdomar utan att samhällets struktur pressar dem mot ett liv i utanförskap och beroende. Man vill bedriva ett aktivt preventions- och interventionsarbete av och med ungdomar. Genom att identifiera individer och hjälpa dem att inte bara förändra sitt eget liv utan också att bli "a true reflection of change". Som en första fas i detta arbete har man rekryterat medlemmar från Project Playgrounds övriga verksamheter, främst 16 år och äldre och startat ett program kallat "Who am I" för att mobilisera dessa. I detta program initieras dialog och diskussion. Ur detta identifieras sedan ungdomar som har den livssituation, engagemang och potential för att arbeta djupare med preventiva insatser mot gängverksamhet och ungdomskriminalitet.

Vi har i några olika steg följt, analyserat, fungerat som support för och utvärderat den inspirerande och framgångsrika verksamheten vid GC. Det har resulterat i två tidigare rapporter. En om det samhällsekonomiska värdet av det arbete som bedrivs av GC. Den andra handlar om att beskriva och analysera den pedagogiska modell som använts för att föra över Lugna Gatans metodik och pedagogik till GC. I dessa rapporter har vi dels påvisat den samhällsekonomiska lönsamheten av verksamheten och dels den genomarbetade metodik och pedagogik som präglar verksamheten.

1.2 Denna rapport

Vi befinner oss nu i en tredje fas då vi ska försöka förmedla vilka faktorer som varit viktiga för den framgång man haft i arbete vid GC. Vi kommer försöka besvara några typer av frågor

- * vilka **förutsättningar** bör råda vid den här typen av arbete för att man ska lyckas. Vad behöver man för fundament.
- * vilka **framgångsfaktorer** bör föreligga
- * vilka **hinder** kan man stöta på

- * och slutligen vilka **generaliserbara kunskaper** pekar detta på. Kunskaper värdefulla då man ska arbeta vidare eller inleda helt nya verksamheter i Sydafrika eller Sverige

Vi har valt att i denna rapport formulera oss tämligen kortfattat och koncentrerat i form av ett antal teser eller påståenden. Det finns många skäl till detta såsom vikten av att inte bli för mångordig och pratig. Ett annat skäl är att vi i texten vänder oss till deltagarna i GC, ungdomar som inte alltid har läsning av långa texter som huvudintresse i livet. Vi vill helt enkelt göra texten användarvänlig för den egentliga målgruppen; ungdomarna i GC och andra likartade projekt som vill ha en lättillgänglig handledning.

Vi har också en tanke att nuvarande och blivande projektledare ska kunna använda teserna som ett pedagogiskt hjälpmedel i sitt utvecklingsarbete tillsammans med ungdomarna i GC. Därför finns också teserna tillgängliga i powerpointformat.

1.3 Vi som skrivit rapporten

Vi som skrivit denna rapport, Eva och Ingvar, har i ett antal steg följt arbetet i GC både på plats i Sydafrika men också under de utbildningsprocesser som ägt rum på Fryshuset i Stockholm. Men vi har också lång (mer än 30 år) erfarenhet av många dussin projekt av likartat slag både kring ungdomar och kring andra målgrupper som befinner i utsatta situationer alltifrån missbrukare, via personer med psykisk ohälsa till långtidssjukskrivna, arbetslösa och gängkriminella. De erfarenheter vi bär med oss från dessa sammanhang är naturligtvis inbakade i denna text. Därför tror vi att den har en generaliserbarhet långt bortom Great Corner, Langa och Sydafrika.

Vi är naturligtvis intresserade av att kring rapporten och dess teser ha en dialog med dig som läsare oavsett om du håller med helt eller delvis, vill komplettera det vi säger eller säga emot oss. Du hittar våra kontaktuppgifter nedan

Eva Lundmark

Eva.lundmark@krutab.se

Ingvar Nilsson

i.nilsson@seeab.se

2. VAD HAR HÄNT – EN KRONOLOGI

2.1 Inledning

Vi inleder med en kort beskrivning av kronologin kring Great Corners etablering i Langa. Vi som skriver kom in i processen oktober – november 2014. Vi har alltså följt processen från december 2014 till september 2016 då denna rapport skrivs. Första fasen; december 2014 – januari 2015 följer vi processen under stora delar av de 15 dagar utbildningen bedrevs. Augusti 2015 kommer 4 av executives och 2 ledare till Stockholm för att under 8 dagar fördjupa den kunskap de fått, jobba ihop gruppen ytterligare och följa Lugna Gatans och Fryshusets arbete i Stockholm. De 8 dagarna avslutades med en högtidlig diplomerings ceremoni då Prinsessan Sofia närvarade.

Att etablera och implementera den här typen av verksamhet tar tid. Det krävs uthållighet och tålamod och det krävs att man är beredd att göra omstarter inte bara en gång utan flera för att processen ska gå framåt. Idag när detta skrivs har det startat ytterligare en junior utbildning och man börjar se att den metodik och modell man utvecklat börjar bära. Metodiken ser inte exakt likadan ut som Lugna Gatans på Fryshuset men det är samma grund man utgår från.

2.2 2012 - 2014 -förberedelser

Project Playground kontaktade Fryshuset 2012 då man hört talas om Lugna Gatans verksamhet i Sverige.

I mars 2013 besöker Mapanya som då är verksamhetsledare på PPG, Fryshuset för att se om de kan etablera ett samarbete kring Lugna Gatan och deras sätt att arbeta. Man bedömer från båda sidor att det vore intressant att pröva och se hur man kan arbeta med metodiken i ett annat land.

I november 2013 åker Aron, Linda, Ali och Tim från Fryshuset till Sydafrika/ Langa för att göra en behovsanalys och se om det är möjligt att genomföra en metodutbildning i Lugna Gatans metodik där. Syftet med resan är att skapa kontakt, utbilda, hålla i workshops. Samt föra en dialog om hur man skulle kunna genomföra en metodutbildning och undersöka intresset hos ungdomarna. Utifrån detta gjordes en behovsanalys.

Målet för Fryshuset var att sprida Lugna Gatans metoder. Målet med samarbetet PPG/FH var att genomföra en metodutbildning, skapa kompetensutveckling, ungdomsutbyte samt interkulturell samverkan.

Efter denna första resa konstaterade man att det inte var så stora kulturella skillnader mellan ett miljonprogramsområde i Sverige och en township i Sydafrika. I båda fallen brottas man med utanförskapsfrågan och ungdomarna tänker ganska lika. Vissa kulturella skillnader fanns i utbildningssituationen. Men inget som inte skulle gå att överbrygga.

2.3 Jul/nyår 2014/15 grundutbildning – en pionjärfas

Utifrån den behovsanalys man gjort lade man upp ett utbildningsprogram utifrån Lugna Gatans metoder. December 2014 – januari 2015 åker Aron, Linda och Ali till Kapstaden och Langa för att starta upp utbildningen. Vi kommer dit några dagar efter uppstart och följer sen hela processen under grundutbildningen i Fas 1 och 2.

Den här delen av utbildningen kan nog kallas för en pionjärfas där det handlade mycket om att pröva och se vad som fungerade utifrån de lokala förutsättningarna. Det krävdes en hel del lyhördhet och flexibilitet hos utbildarna för att först få igång processen och därefter få den att utvecklas framåt.

Utbildningen bestod av två faser. Fas 1 omfattade 10 dagars utbildning där juniorer, blivande executives och ledare från PPG deltog. Efter dessa 10 dagar erhöll de som varit närvarande minst 80 % av utbildningen ett diplom som intygade att man deltagit i en grundutbildning i Social Leadership.

Fas 2 bestod av 5 dagars utbildning för blivande Executives och ledare från PPG. På förmiddagarna förberedde man olika uppgifter och teoriavsnitt som man sedan skulle undervisa juniorerna i på eftermiddagen. (i vår tidigare rapport finns utbildningsplanen i en bilaga)

Utbildningen lades under jul- och nyårshelgen eftersom alla då var lediga från skolan. Det komplicerade också processen en del eftersom det var många röda dagar vilket gjorde att det blev uppehåll mellan en del av dagarna i utbildningen och man kan fundera på hur det påverkade flytet i processen. Samtidigt fick alla tid att smälta det de varit med om. Både plus och minus alltså.

Fas 1 bestod alltså av deltagare som var personal från PPG, blivande ledare och juniorer. För en del var det nog lite oklart varför de skulle delta, en del deltog motvilligt, en del hoppade ut och in ur utbildningen medan andra gick in fullt ut. Även detta påverkade naturligtvis den gruppdynamiska processen. Samtidigt fick de som deltog möjlighet att få en inblick i vad Lugna Gatan/ Great Corner skulle handla om.

Utbildarna valde vid några tillfällen att dela på gruppen så att de yngre deltagarna fick arbeta för sig själva. Ett sätt att överbrygga relationen mellan yngre och äldre i utbildningen. Då det var lätt att de yngres röst inte blev riktigt hörd i den blandade gruppen.

Efter avslutning av Fas 1 beslutade man att i Fas 2 skulle enbart de som eventuellt skulle bli executives plus några ur personalen skulle delta i utbildningen och att juniorerna skulle komma på eftermiddagarna - 2 timmar för att fungera som övningsgrupp. Här blev det lite oklart i kommunikationen med juniorgruppen. Vi tror inte alla förstod varför det blev så. Trots oklarheterna kom de ändå och deltog som träningsgrupp.

Fas 2 bestod av 5 dagar där man skulle omsätta teori till praktik. Redan innan resan till Langa diskuterades det vilka som skulle delta i utbildningen. Att utbilda en för liten grupp skulle bli sårbart. Man skulle inte heller få den gruppdynamiskt mest optimala storleken på gruppen. Rekryteringen av blivande ledare i Great Corner hade tagit tid och de hade inte lyckats få fram så många som var önskvärt. Enligt planen 6 – 8 juniorer, 4 executives, 6 personal.

Det var många frågor som inte var lösta vid starten av Fas 1 som man var tvungen att lösa under resans gång. Det är alltid en utmaning att driva en utbildning i ett annat land och i en annan kultur och miljö. Dels för att det är svårare att kommunicera inför förberedelserna och dels att vara uppdaterad på nu – läget i gruppen.

I fas 1 varierade deltagarantalet mellan 13 – 19 personer på plats. I fas 2 var det 4 Executives och 5 personal som deltog. Antalet juniorer växlade från dag till dag.

Så här med facit i hand kan man säga några saker. Det blev en konstruktiv och bra process. Även om det var en del avhopp och en del in och ut i gruppen av deltagare. Deltagarna fick arbeta både teoretiskt och praktiskt, både i fas 1 och 2. Man spred kunskapen om hur man skapar positiva gruppprocesser till mer än bara Great Corner gruppen.

Mot slutet av utbildningen lämnar utbildarna över ansvaret för processen till den som ska bli verksamhetsledare för Great Corner. Som avslutningsuppgift skulle man göra en långsiktig plan för Great Corner. Samt planera för sitt första drogfrria event.

2.4 Våren 2015 - pröva på egen hand

Under våren har man från GC viss kontakt med Fryshuset men det är lite oklart hur Fryshusets uppdrag ser ut efter de har lämnat Langa. Det som är planerat är att gruppen Executives ska komma till Sverige under sommaren 2015. På ledarsidan slutar den som anställdes från början och Mapanya går in som ansvarig ledare för Great Corner.

Februari - maj startar man sitt första lokala Junior träningsprogram som bygger på tre moduler/ tema; mod, mening och motståndskraft. 18 personer deltog (de var 20 från början). Programmet hade anpassats efter de lokala förutsättningarna men många av övningarna var på baserade på Fryshusets metoder. Juniorerna och Executives träffas varje vecka för att planera inför events.

Under våren anordnar man ett antal drogfria evenemang i Great Corners regi. Bland annat disco och dialogmöte med lokala aktörer. Man deltog också i ett antal lokal events. I maj gjordes en anonym utvärdering där deltagarna fick svara på ett antal frågor om hur Great Corner hade förändrat deras liv.

I juni och juni ordnar man och deltar i ett antal events. Ledarna åker iväg på en tre dagars camp för att planera inför framtiden.

2.5 Augusti 2015 - fördjupning och examination

Ursprungsplanen var att gruppen skulle komma till Sverige och diplomeras under Almedalsveckan. Men av olika anledningar flyttades resa till augusti. Syftet med resan till Sverige var dels att fördjupa kunskapen i Lugna Gatans metodik, dels se hur Lugna Gatan arbetar i Sverige/ Stockholm och dels för att diplomeras.

Utbildningen omfattade 8 dagar med bland annat reflektion över hur man använt utbildningens olika delar, repetition av presentationsteknik, FIRO ur ett ledarskapsperspektiv, feedback samt besök hos Lugna Gatan i Husby.

Gruppen får också möjlighet att arbeta ihop sig som grupp under vistelsen. 4 Executives samt Mapanya och Nicky deltog i detta.

PPG har nu anställt en ny person, Sofie, som delvis ska jobba med Great Corner. Sofie träffar gruppen för första gången under utbildningen och deltar under ett antal dagar. Utbildningen avslutas med en officiell diplomering på Fryshuset där PPG:s tidigare generalsekretare prinsessan Sofia deltar.

Redan nu aviserar 2 av Executives att de kommer att ha andra åtaganden under hösten vilket gör att de inte kommer att kunna delta lika mycket som tidigare. Även Nikki slutar efter hemkomsten från Sverige.

2.6 Hösten 2015 - omprövningens tid

I september är man 4 Executives och Mapanya i verksamheten. De 4 Executives får hädanefter ett månads-stipendie. Sofie börjar arbeta i verksamheten och ska arbeta 20 % av sin tid med Great Corner. I september har man ett informationsmöte för nya deltagare till utbildningen. Man ordnar också events, gör studiebesök, och tar emot turistgrupper.

2/10 startade en ny utbildningsgrupp med en veckas Camp med hela gruppen (35 ungdomar). Under den här tiden kommer det fram en del missnöje från Executives om hur verksamheten leds och hur man kommunicerar. Det finns ett antal otydligheter som inte kommuniceras bl.a. är inte alla Executives med under utbildningen. Vilket gör att det blir otydligheter även för juniorerna.

Ledargruppen har också svårt att hitta en mötesplan som fungerar för alla, planen var att man skulle träffas på måndagar. Efter kritiken beslutar man att Sofie ska gå in mer i verksamheten och arbeta tillsammans med Mapanya. Hon blir också Mapanyas chef. Man tar också hjälp av en av juniordeltagarna att vara med och reda ut saker i juniorgruppen. En av Executives är dessutom borta under november – december p g a andra åtaganden.

Under oktober har man också en första Walk and Talk i Langa då man pratar med ungdomar man möter. Man fortsätter också att ta emot turistgrupper, delta i events och planerar för kommande events.

I november gör juniorgruppen en aktivitet på Lions Head och till Camps Bay, temat var empati och ambition som man arbetade med under dagen. Problemen kvarstår i ledargruppen när det gäller kommunikation, planering och närvaro. Men man jobbar på det och ledargruppen träffas regelbundet måndag, onsdag, fredag.

December är en månad då man ordnar flera events och juniorgruppen gör en aktivitet till Strandfontein och temat för dagen är tillämpad etik. Juniorgruppen utvecklas och det är flera som börjar ta mer ansvar och gruppen har tillsammans med Mapanya gjort en planering för 2016. Man fortsätter Walk and Talk med ungdomarna i området. I ledargruppen fortsätter samma tema som tidigare - att man inte engagerar sig tillräckligt - vilket gör att man inte kommer att få betalt framöver. En av Executives -Lerato - blir utvald att delta i ”The Oueens Young Leader Award”. En unik utmärkelse som leder bl.a. till en resa till England med utbildning och träff med den engelska drottningen.

2.7 Våren 2016 – nyorientering

I januari är Lerato tillbaka som ledare. Däremot är det två av Executives som inte har fullföljt sina åtaganden, och man börjar bli tveksam till om de ska fortsätta vara anställda. Båda har hela tiden haft fotbollen som tagit mycket tid och de har drömt om att kunna försörja sig på den. Nya krav ställs nu på Executives; de ska vara närvarande på 80 % av aktiviteterna. Vid uppföljning i januari har de haft 50 % närvaro och i mars 30 % närvaro. Det blir tydligt att de inte riktigt är en del av ledarteamet och beredda att ta det ansvar som krävs. Man beslutar att deras anställningar upphör i februari. Den fjärde Executive ledaren får under en kortare period anställning i ett säkerhetsföretag.

Under februari ordnar man ett fotbollsevent där man tar hand om säkerhet, parkering, snacksförsäljning. Detta blir ett genombrott för juniorerna i att vara involverade i verksamheten. Under februari tar Mapanya ledigt och beslutar i samråd med PPGs ledning att inte komma tillbaka. Han lämnar nu verksamheten helt

I mars går Sofie in i verksamheten med stöd från Lerato samt Vivi, en junior som hjälper till administrativt. Man har också ett event kallat ”Youth Desk Soccer Event” i samarbete med polisen. Polismästaren medverkar och flaggar för att han stödjer Great Corners verksamhet. En viktig symbolhandling

I april anställs en ny koordinator, Vuyokazi som tidigare bland annat har arbetat inom kriminalvården med utslussning. Man funderar på att koppla ihop henne med Aron och Fryshuset så att hon så snabbt som möjligt ska förstå grundtankarna med Great Corner/ Lugna Gatan.

8 april är en milstolpe i Great Corners verksamhet. Då diplomas de första juniorerna i Langa och det hålls ett event med inbjudna gäster och ungdomarnas familjer. Två av de diplomerade juniorerna har fått månadsstipendie och kommer att vara delaktiga i utbildningen för nästa grupp juniorer. Lerato får en annan roll i Great Corner och går in i utbildningen samt anställs som junior coordinator. Sofies roll kommer från april att förändras. Hon kommer att gå tillbaka till de ursprungliga 20% samt ha ansvar

för att hitta sponsorer till Great Corner. Det finns pengar fram till februari 2017, sen måste de hitta nya finansiärer. Verksamheten har kostnader motsvarande ca 500 000 :- per år.

Trots ledarkris och bortfall av executives har man lyckats genomföra den första utbildningsomgången med juniorer och man har dessutom haft 25 drogfria events. Sofie har haft kontakt med Aron på Fryshuset under hösten och våren.

I juni startar utbildningar med juniorer med en Camp vecka. I juni besöker också Vuyokazi Stockholm – en studieresa för att se hur Lugna Gatan arbetar. I september åker Sofie till Sverige för att hitta nya finansiärer. I februari 2017 är pengarna slut och det måste komma in ny finansiering.

Man har genomfört en enkät 110 personer svarade där man undersökt vad boende tycker om olika event och om man vet om Great Corner är och om det behövs, en majoritet tycker att det behövs och att det gör skillnad i området. Denna enkät ska följas upp om 1 år.

2.8 Hösten 2016 och därefter - droppen som urholkar stenen

Trots instabilitet i ledargruppen och en del friktioner så har verksamheten utvecklats och drivits framåt. Det krävs en uthållighet och envishet att stå kvar när det förändras så mycket som det har gjort i Great Corner.

När vi träffar Sofie i september är det mycket som är oklart kring både kring finansiering och organisering av Great Corner i framtiden. Samtidigt så finns det många idéer och tankar hur man ska fortsätta utveckla verksamheten.

3. TVÅ FUNDAMENT OCH TRETTON TESER

Man kan sammanfatta de erfarenheter som gjorts av Great Corner i Langa på många olika vis. Vi har alltså valt att koncentrera oss i form av 13 olika teser eller påståenden. Vi har formulerat oss i form av påståenden, ibland drastiskt och någon enstaka gång kanske aningen provocerande.

Tanken är inte att vi därmed presenterat den ultimata sanningen vare sig om GC eller andra likastade verksamheter. Tanken är att väcka en reaktion hos dig som läsare. Att väcka tankar och reflektioner, gärna få dig att gå i genmäle. Med andra ord; tro inte på vad vi skriver; ställ det i relation till dina egna erfarenheter och dra dina egna slutsatser. Kommunera gärna dom med både oss och människor i sin egen omgivning

3.1 Vi är mer lika än vad man kan tro

Men först några varningens ord. Då vi åkte till Kapstaden för att följa verksamheten vid GC hade vi en förställning, som dessutom förstärktes av många utsagor i vår omgivning, att Sydafrika i allmänhet och en kåkstad i synnerhet är så annorlunda från allt vi sett i Sverige att våra erfarenheter och kunskaper inte gick att omsätta.

Det var fel, riktigt fel. Till vår överraskning upptäckte vi i Langa i princip samma dynamik vi tidigare mött i Husby, Hovsjö och Rosengård. Det handlar om människor, i all synnerhet unga människor i eller på väg in i ett utanförskap.

Människor som oavsett, land, etnicitet eller religion hade drabbats av de mekanismer som fattigdom, utsatthet och känslan av att livet är kört innebär. Vi upptäckte väldigt snabbt att det mesta vi bar med oss från Sverige gick att omsättas i Langa. Strukturerna är lite annorlunda, fattigdomen mera påtaglig, våldsnivån något högre. Men dynamiken densamma.

Människor är faktiskt mer lika än vad man kanske inledningsvis föreställer sig i en värld där olikheter ofta är det som betonas. Därför tror vi också att erfarenheterna från GC's verksamhet i Langa inte bara är viktiga för de som arbetar vidare med detta projekt i Sydafrika utan också för oss som vanligtvis är verksamma i Sverige. Vi har mycket att lära av varandra.

Vi har mycket att lära av varandra. Vi inleder med några av de centrala komponenter som utgör fundamentet för GC. Därefter formulera och utvecklar vi 13 olika teser där vi försökt koka ner och koncentrera vad som krävs för att lyckas i det fortsatta arbetet i Langa. Teser som vi alltså tror går att omsätta till många andra sociala mobiliseringsprocesser.

Vi har valt just dessa tretton teser dels utifrån vad vi sett i Langa men också utifrån erfarenheterna från flera dussin projekt av likartat slag vi mött under mer än 30 års arbete med denna typ av frågor. Man kan säkert välja andra infallsvinklar. Detta är våra. Dessa tretton teser är i hög grad redan etablerade och närvarande i Langa. Man kan se dem som påminnelser om hur man kan (och kanske bör) tänka om den fortsatta utvecklingen av Great Corner, men kanske också andra projekt av detta slag

3.2 De två fundamenten – värdegrund och passion

Vi inleder med två bärande fundament för GC i Langa och går därefter över till de tretton teserna;

Fundamentet del 1 – värdegrundens centrala roll

- Varje projekt står på, eller i varje fall bör stå på en genuin och genomtänkt värdegrund. En grund som utgör utgångspunkt för allt arbete i projektet
- I Great Corner ser vi följande värdemässiga grunder som helt centrala
 - **Empowerment**, egenmakt som här handlar om viljan, möjligheten och förmågan att styra och påverka det egna livet i stort och smått
 - Människor är under rätt omständigheter **kapabla att växa och kapabla att välja** och skapa sin verklighet. De är inte primärt offer eller drabbade
 - **Transparens** eller genomskinlighet som gör att arbetet är öppet och begripligt för alla som deltar i arbetet
 - En öppen och ömsesidig liksom lyssnade och respektfull **kommunikation** är grund för att bygga tillit och relationer
 - **Genuinitet och ärlighet** som handlar om att det som sker i projektet är på riktigt, äkta vara och fritt från dubbla budskap
 - **KASAM** – känsla av sammanhang som här betyder möjligheterna att förstå vad som sker, begripa vad som sker och kunna påverka vad som sker
 - Vikten av att skapa goda förebilder och **rollmodeller** som i handling kan visa att förändring är möjlig

Fundamentet del 2 – missionen, passionen och kärnan

- I varje projekt av detta slag måste man vara tydlig, begriplig och transparent kring vad projektet handlar om. Vad är kärnan, vad är poängen? Vad brinner vi för i projektet?
- För Great Corner kan vi se följande punkter som centrala för att förstå missionen, uppdraget
 - Detta är ett projekt som utgår från att individer var för sig och tillsammans i grupp kan ändra förutsättningarna för ett gott liv i det lokala samhället
 - Det bygger på att starka individer i trygga grupper kan göra skillnad
 - Det är i grunden ett samhällsförändrande socialt projekt med inslag av crime prevention och stundtals även crime intervention
 - Det är ett konkret och praktiskt projekt som bygger på en stabil teoretiskt grund
 - Målet är att bidra till enskilda personer förändras och utvecklas först individuellt och därefter i grupp. Men det yttersta målet är att bidra till en positiv samhällsförändring

Vi har här identifierat och presenterat vad vi uppfattar som bärande fundament för Great Corner. Det är vår bestämda uppfattning att om man i ett projekt av detta slag dels inte kan identifiera sitt fundament och dels inte har förmåga att sätta ord på och kommunicera det. Då har man problem och kanske ska ta sig en tankeställare om hur man driver projektet. Och om man kan göra detta, men inte

har förankrat och levandegjort detta fundament för de som deltar i och/eller driver projektet är det kanske dags att göra det om man vill bli framgångsrik i sitt arbete.

3.3 Teserna

Låt oss nu gå över till våra teser. De är formulerade i form av först en rubrik och därefter en förklarande text. Rubriken är stundtals drastiskt eller tillspetsat formulerad. Den förklarande texten syftar till att beskriva på ett lite mer nyanserat vis vad vi menar.

Tes 1: Varje gång är den första, men man behöver inte uppfinna hjulet varje gång

- Varje process av detta slag måste bygga på de unika förutsättningar som gäller i det givna ögonblicket och det specifika sammanhanget.
- Detta betyder att man måste kartlägga vilka behov som finns, vilka problem som är synliga och manifesta och vad som är de underliggande orsakerna
- Detta kräver en djupare förståelse för den situation man befinner sig i och varje process i sig måste vara unik.
- En del av denna kartläggning måste göras på ett sådant vis att den samtidigt leder till en förankring av projektets idéer, värdegrund och bärande principer
- Detta betyder att dialogen redan från början blir ett centralt pedagogiskt instrument och ett redskap för förändring
- Detta betyder att man inte kan kopiera vare sig andra projekt, det egna projektets framgångar från tidigare tillfällen eller tillämpa standardmodeller eller manualbaserade lösningar
- Det finns med andra ord inga heltäckande manualer att följa. Det finns bärande principer. That's it
- Dessa bärande principer handlar bland annat om de grundläggande värderingarna och de grundläggande redskapen man behöver för att arbeta såsom FIRO-teorin, walk and talk och feed back
- Nyckeln till framgång är att först identifiera och därefter omsätta dessa principer till den aktuella situationen

Tes 2: Det handlar om att rita om den mentala kartan – ett skifte av mindset

- Att genomföra ett projekt av detta slag kan å ena sidan ses som att tillföra deltagarna en mängd kompetenser, kunskaper, attityder och färdigheter. Och det är sant. Det är just det man gör
- Men i grunden handlar det om något helt annat. Det handlar om att tillföra ett helt nytt synsätt, en helt ny världsbild, en helt ny mental karta eller om man så vill ett helt nytt mindset.

- I detta nya mindset finns inslag som att
 - Återintroducera hoppet om att det är möjligt att skapa ett bra liv
 - Man alltid väljer och alltid kan välja – man är inte offer. Man kan ta av offerkoftan
 - Det alltid finns utmaningar som gör att man kan växa och utvecklas, det finns alltid ett nästa steg
 - Man har ett personligt ansvar för sina handlingar och de val man gör
 - Man tar ställning till vilka grundläggande värderingar som ska styra det egna livet
- Hela processen, hela resan handlar både om att tillföra kunskaper och färdigheter på ytan samtidigt som man på djupet bidrar till en helt annan typ av förändring – ett nytt sätt att tänka och förhålla sig till världen
- För detta finns inga genvägar och inga möjligheter att vara offer eftersom utgångspunkten för arbetet är att det är den enskilde individen som har ansvar för de val man gör
- Människan som en väljande varelse i stället för att vara drabbad och ett offer är en utgångspunkt i arbete

Tes 3: Vikten av split vision och förmågan att titta bortom krönet

- Den här typen av processer tenderar ofta att drivas utifrån ett sorts kortsiktighetsperspektiv – ständiga akutsatser, ständiga kriser.
- En del av kompetensen för att lyckas är också förmågan att inte överväldigas av eller drabbas av sådana akutsituationer att man drabbas av handlingsförlamning
- Men samtidigt som man gör detta måste man ha en långsiktig planering, en planering för långsiktiga mål och strategier. Det handlar om förmågan att samtidigt både släcka bränder och förhindra nästa skogsbrand
- Denna långsiktiga planering kommer aldrig att hålla. Men det är inte planen utan planeringen som är det viktiga. Det är beredskapen för att ta nästa steg, beredskapen att hantera det oväntade. Ett agerande bortom kortsiktiga ad hoc reaktioner på det kaos och de överraskningar som alltid finns i projekt av detta slag
- Planeringsmässigt måste man ständigt kunna vara beredd att arbeta med minst tre olika tidsperspektiv
 - Idag; det akuta, ståda framför dörren, reagera på impulser, överraskningar och kriser
 - I morgon, den närmaste tiden framöver . Vad ska vi uppnå denna veckan, nästa vecka, nästa månad och i år
 - Därefter – våra långsiktiga mål och visioner. Vart är vi på väg?

Tes 4: Det är gruppen som är redskapet

- För att lyckas i den här typen av processer krävs att man lyckas skapa en fungerande grupp som kan utgöra det förändringsredskap man behöver
- Gruppen är ett redskap både för inre förändring för individerna och för yttre förändring för samhället
- För att detta ska fungera behöver gruppen vara tillräckligt stor för att vara stabil och robust och tillräckligt stark
- Gruppen blir den hållande container där individer känner trygghet och samhörighet och som ger dem möjligheter att ta risker, pröva nytt, misslyckas, resa sig upp för att därmed växa
- Nyckeln till framgång är att skapa denna grupp; värna om den inåt, skydda gruppen utåt – och bygga en gemensam kollektiv identitet och ett sammanhang
- För att detta ska lyckas krävs att gruppen
 - Har en viss storlek - den kritiska massan
 - Är långsiktigt stabil, robust och uthållig – den kritiska tryggheten
 - Har en gynnsam dynamik och utveckling – den kritiska rörelsen framåt
 - Har en tillräckligt hög kollektiv social kompetens – den kritiska mognaden
- Detta innebär att gruppen måste vara ”empowered” och från början fått känna ansvar för processen och samtidigt fått utrymme och vågat ifrågasätta samma process. En klok balans mellan ansvar och befogenheter

Tes 5; Den frigörande pedagogiken är helt avgörande

- Alla förändringsprocesser kräver en genomtänkt och genomarbetad pedagogisk ansats. Man måste ha en klar inre bild av hur man skapar och genomdriver en förändringsprocess.
- Den mest framgångsrika pedagogiska formen är den frigörande pedagogiken som bygger på den kunskap deltagarna har och som syftar till att frigöra, synliggöra och utnyttja denna kunskap.
- Detta är ett brott mot den traditionella tillförande och i viss mån auktoritära pedagogiken som tillför människor kunskap men inte bidrar till deras växt.
- Den traditionella och auktoritära pedagogiken kan leda till kontraproduktiva effekter i projekt vars syfte är att bidra till människor växt och utveckling

- Den frigörande pedagogiken bygger värdemässigt på begreppen delaktighet, inkludering och egenmakt
- Pedagogens roll är att i dialog med deltagarna tillföra strukturer som synliggör och frigör den kunskap som finns hos dem
- Några nyckelingredienser i den frigörande pedagogiken är
 - De sokratiska frågorna
 - En empowermentbaserad människosyn
 - Ett lösningsfokuserat handlande
 - Värdet av att lyckas tidigt – framgång leder till framgång

Tes 6; Det handlar mer om ”training”, prövande och utveckling och mindre om utbildning

- Den kompetensutvecklingsprocess som krävs för att lyckas kan till förväxling liknas vid ett utbildningsprogram. Men det leder tanken fel.
- Det krävs ett träningsprogram där träningens funktion är att skapa möjligheter att pröva och lära. Och inte minst att under kontrollerade betingelser både misslyckas och lära av detta samt revidera för att därefter lyckas och ta sig ett steg vidare
- Ett träningsprogram är ständigt pågående och blir aldrig klart. Det finns alltid ett nästa steg
- Ett träningsprogram består av en ständig växling mellan teori och praktik – med fokus på praktikens prövande
- Det bygger på inslag som
 - Teori och praktik varvas
 - Den upplevelsebaserade inläringen
 - Självrelektion och systematiskt lärande
 - Loopen planera – genomföra – reflektera – revidera

Tes 7; Ledarnas centrala roll är att vara rollmodeller och goda förebilder

- Ledarnas centrala roll i processer av detta slag är att vara rollmodeller och förebilder. Att i praktisk handling visa att det går att byta mönster, att förändra sitt liv.
- Detta innebär att man aktivt väljer att växa, att man tar av sig offerkoftan och tar fullt ansvar för sina handlingar

- I detta ligger också ett sunt växelspel mellan att ge och att få – att få kunskaper och möjligheter att växa att ge tillbaka i form energi och bidrag till projektets utveckling
- Genom att tydligt för omgivningen agera som en ansvarsfull och väljande person blir man en förebild som unga kan sträva att efterlikna och samtidigt ett exempel på att förändring är möjlig
- Man visar ett nytt sätt att vara och påvisar att det finns ett alternativ
- Att vara rollmodell/förebild innebär att man
 - Walk the talk – i handling är en förebild
 - Lever som man lär
 - I vardagen ger uttryck för ett antal positiva konkreta handlingar och beteenden som
 - Tidspassning, planering
 - Relationsskapande,
 - Energigivande,
 - Transparens, öppenhet,
 - Genuinitet, ärlighet,

Tes 8: Ledarnas roll är att leda genom att leva ett empowermentbaserat ledarskap

- Den här typen av processer kräver ett ledarskap som både innehåller en skarp och tydlig strategisk blick tillsammans med en god dos ”skit under naglarna perspektiv” liksom egna erfarenheter
- Det handlar om en vilja och förmåga att när det behövs kavla upp ärmarna och vara en god förebild när det gäller konkreta ”skitjobb”. Man måste leva som man lär.
- Samtidigt får man inte tappa de långa perspektiven och den strategiska överblicken. Växlingen mellan de två perspektiven är avgörande.
- Men ledarskapet måste också vara empowermentbaserat på så sätt att man i handling skapar utrymme för andra att växa samtidigt som man leder verksamheten. Det får aldrig bli en enpersons föreställning.
- En del av detta ledarskap är att ställa krav och ha förväntningar på de man leder. Krav är kärlek. På samma sätt kan frånvaron av krav vara ett sätt att krympa andra.
- I detta ligger också att hitta lagom distans mellan sig själv som ledare och gruppen. Inte för nära för då riskerar man att ramla ur sin roll. Inte för långt ifrån för då kan man tappa den bärande relationen till dem man leder.
- Att vara en rollmodell och leda i ett empowermentperspektiv ställer stora krav på genuinitet och personlig mognad.

Tes 9; Uthållighet och kontinuitet är avgörande för framgång

- En utvecklingsprocess av detta slag leder inte till framgång på kort sikt. Motgångarna och besvikelserna är många.
- Förmågan att hantera osäkerhet och kaos liksom tålamod är viktiga och stundtals avgörande tillgångar.
- Därför är det helt avgörande att man har en långsiktighet och uthållighet i det man gör. Tre år är en mycket kort tid för att lyckas få fotfäste i den här typen av processer. Fem år en mera rimlig tidshorisont.
- Man måste i denna typ av processer alltid ha en planering dels för den korta sikten och dels för den långa.
- Dessa planer kommer aldrig att hålla, men planering ger en grund för att improvisera inför de kriser som alltid uppstår.
- Planeringen uppgift är bl.a. att skapa osårbarhet och robusthet genom att kortsiktigt kunna vara flexibel och följsam, samtidigt som den långsiktigt tydligt pekar ut färdriktningen.

Det är också viktigt att ha kontinuitet i de personkontakter och relationer man bygger upp för att på så sätt bidra till att skapa en långsiktig och hållbar utveckling.

Tes 10; Konsten är att klokt balansera mellan ordning och kaos

- Verksamheter av detta slag innehåller med nödvändighet ett stort inslag av förändring, improvisation, omtag, förlorad kontroll, kaos m.m. Det är grundegenskaper man vare sig kan eller bör undvika.
- Inte desto mindre är det just därför viktigt att man mitt i denna turbulens har en tydlig struktur och planering. Inte för att planerna kommer att hålla utan därför att struktur och klok planering ger en beredskap att hantera det oförutsedda och därmed hålla huvudet ovanför vattenytan
- Man behöver dokumentera, analysera, följa upp och utvärdera det man gör. Både för att man inte ska tappa fokus på det man gör och dessutom för att kunna kommunicera med omvärlden i form av partner, finansörer och sponsorer.
- Det kan vara klokt att tänka på detta som en sorts planeringscykel bestående av komponenterna; planera – genomföra – analysera -dokumentera – revidera.

Tes 11; Ensam är inte stark – man överlever och utvecklas med stöd av goda nätverk

- Ingen kedja är starkare än sin svagaste länk. No man is an island. Processer av detta slag kan aldrig överleva utan att man bygger nätverk av aktörer med vilka man kan samspela och utbyta kunskaper erfarenheter med och från vilka man kan få stöd både i med och motgång.
- Det är lätt att man blir introvert och inåtvänd och glömmer att goda nätverk ofta är en överlevnadsfråga
- Det aktiva nätverksbyggandet är en av de viktigaste framgångsfaktorerna i den här typen av processer. Att bygga nätverk är inte en ad hoc lösning eller uppstår av en slump utan är ett resultat av ett medvetet och systematiskt arbete.
- Däremot är det viktigt att medvetet välja vilka nätverk man ska bygga eller ingå i eftersom nätverksbygge tar tid och tid är en bristvara i alla projekt
- Nätverksbygget är ett resultat av långsiktigt, kontinuerligt och uthålligt relationsskapande.
- I ett sådant nätverksbygge finns det ett antal aktörsgrupper som särskilt tydligt behövs
 - Sponsorer & mentorer
 - Närsamhället och dess olika medlemmar
 - Konkreta partners
 - Kollegor att utbyta erfarenheter med
- En särskilt viktig del i nätverket är vad man kan kalla ”critical friends”. D.v.s. personer och aktörer som i grunden sympatiserar med och stödjer den egna verksamheten, men som har modet och förmågan att trots detta ge kritik mot verksamheten, kritik syftande till att utveckla och förbättra det arbete man utför. ”Critical Friends” rollen är särskilt viktigt men ofta otacksam och behöver vårdas extra mycket i nätverket.

Tes 12; Kommunikation och relationsbygge är viktiga framgångsfaktorer

- Att framgångsrikt driva den här typen av processer förutsätter ett ständigt flöde av kommunikation.
- Kommunikation och information är makt i alla former av sociala sammanhang och processer och måste därför hanteras med medvetenhet och varsamhet.
- Utåt behöver man kommunicera för att få med sig omvärldens aktörer och de nätverk man samspelar med.
- Inåt krävs kommunikation för att få med sig alla deltagare i processen och för att de ska kunna känna sig delaktiga och viktiga.

- Detta kräver transparens, ärlighet och uppriktighet i varje led, för att på så sätt skapa genuina förutsättningar för delaktighet och empowerment.
- Men det krävs också kontinuitet för att därigenom skapa och utveckla en relation. Man kan inte påverka människor utan en relation.

Tes 13; Man måste ha ett socialt investeringsperspektiv på hela processen

- En verksamhet av detta slag måste drivas utifrån ett socialt investeringsperspektiv vilket innebär att man måste vara beredd att ta kostnader och uppoffringar på kort sikt för att nå vinster och fördelar på lång sikt.
- Lönsamheten är med säkerhet utomordentligt stor men svårigheten är att hitta finansiärer som är beredda att betala för de kortsiktiga uppoffringarna trots att det kanske är andra aktörer som kommer att kamma hem de långsiktiga vinsterna.
- Man måste också förstå att vinsten av denna sociala investering inte alltid hamnar i den egna fickan utan tillfaller det lokalsamhälle man är verksam i
- Ibland är vinsten inte mätbar i ekonomiska termer utan består av förändrade attityder, värderingar och sociala relationer

3.4 Reflektioner

Dessa tretton teser är ett försök att koka ner och sammanfatta vad vi tror har bidragit till och kan komma att framöver bidra till framgången i arbetet med GC i Langa. Teserna är framvaskade dels utifrån vad vi sett, lärt oss och reflekterat kring i Langa. Men de utgör också ett sorts koncentrat av erfarenheterna från ett stort antal likartade processer.

I denna mening är de specifikt framtagna för GC's fortsatta verksamhet i Langa och andra kåkstäder i Sydafrika. Men också för att kunna fungera som stöd för andra projekt där man jobbar med långvarig och seriös mobilisering av utsatta människor.

Det finns en sorts generaliserbar kunskapsmassa väl värd att användas. Vi går därför vidare med och avrundar denna rapport med ett antal sådana generaliserbara tankar. Tankar som väcktes och som vi påmindes om då vi följde det inspirerande arbete i Langa. Tankar kanske värda att beakta om man vill lyckas i det egna mobiliseringsarbetet.

4. GENERELLA PRINCIPER VÄRDA ATT BEAKTA

4.1 Framgångsfaktorer att tänka på

Det finns alltså rikligt med erfarenheter, om vad som kan leda till framgång i den här typen av processer. Låt oss här i punktform och telegramtext nämna några sådana faktorer

- **Relationsbygget** är en helt avgörande framgångsfaktor. Anders Carlberg, grundaren av Fryshuset, myntade för många år begreppet – ”man kan inte påverka någon annan utan en relation”. Detta gäller i högsta grad i områden som Langa eller andra områden med utsatta människor Utan det grundläggande relationsbygget har man överhuvudtaget ingen trovärdighet. Personen är viktigare än funktion, relationen viktigare positionen.
- **Uthålligheten** betydelse – tänk inte månader och år, tänk år och decennier. Det negativa sociala kapitalet och bristen på förtroende och tillit till det omkringliggande storsamhällets och dess företrädare, har ofta byggts upp under decennier. Det tar mycket, mycket lång tid att skapa förändring. ”Otåliga människor får alltid löskokta ägg”.
- **Trovärdigheten och genuiniteten** i satsningen – utsatta människor (och kanske i extra hög grad ungdomar) har en väl utvecklad fingertoppskänsla för falskt och ytligt engagemang. Trovärdighet byggs i handling och över lång tid. Det finns i den typ av miljöer vi här pratar om ett väl utvecklat (och ofta befogat) misstroende mot yttre aktörer.
- Det måste vara **förankrat lokalt** och utifrån mobilisering av de goda krafter som finns i området. En mycket tydlig slutsats utifrån sociala mobiliseringsprocesser i utsatta områden är att de som bor där är innerligt trötta på utifrån kommande människor (oavsett med hur mycket välvilja de kommer) som ska ”rädda”. Processer som inte bygger på genuin lokal förankring är dömda att misslyckas.
- Vikten av att tidigt gå **från prat till verkstad** – "talking is cheap". I stora organisationer lever man ofta med föreställningen att förändring uppstår i beslut, dokument och att-satser. Så fungerar det vare sig i ett svenskt miljonprogramsområde, i sydafrikanska kåkstäder eller i andra sociala förändringsprocesser. Det är inte tanken som räknas. Det är handlingen. Eller som Fritz Perls, grundaren av gestaltterapi, sa en gång, ”jag hör inte vad du säger, jag är fullt upptagen med att observera hur du gör”.

4.2 Stötestenar och varningstecken

Det finns också rikligt med hinder man kan snubbla över både i GC i Langa och i andra likartade sammanhang. Här är några särskilt vanliga som det kan vara en poäng att se lite extra upp för;:

- Oavsett vilka **planer** du upprättar så kommer de att **spricka**. Det betyder inte att det är meningslöst att göra planer (tvärtom) – det betyder bara att planen inte ska tolkas slaviskt utan mer ses som ett stöd för den improvisation som alltid följer. Gång på gång har planen för GC i Langa fått ändras, t.ex. Verkligheten är en besvärlig följeslagare

- Ingen vill använda resten av sitt liv för att förverkliga din plan och dina visioner. Allt arbete måste baseras på **delaktighet** och reellt beslutsfattande i processen.
- Även om det i en teoretisk mening kan finnas olika faser i en mobiliseringsprocess – var beredd på att ordningen kan komma att kastas om. Det blir **aldrig som man tänkt sig** och teorierna håller sällan.

4.3 Några avgörande pusselbitar

Erfarenheten i sociala mobiliseringsprocesser varierar. Trots detta finns det några faktorer som i stort sett alltid återkommer. Vi vill här lyfta fram några särskilt viktiga.

4.3.1 Vikten av grindöppnare

I alla sociala sammanhang är det en fördel att någon fyller funktionen som grindöppnare eller brobyggare. Detta är särskilt viktigt i sammanhang där det finns en välutvecklad (och ibland dessutom välgrundad) misstänksamhet mot personer som kommer utifrån och deras egentliga syften med att vara där.

Dessa grindöppnare är helt avgörande för att i psykologisk mening få tillträde till den sociala arenan man ska verka på. Då de ger klartecken betyder det att de personer i området man tar kontakt med har någon form av kvitto på att den andre, den främmande, är OK.

Den stund grindöppnaren (brobyggaren) flaggar OK kring närvaron, är människor i området beredda att dela med sig av sina erfarenheter. I konkret mening betyder detta att man får del av deras under många år uppbyggda förtroendekapital. Grindöppnaren tar med detta en risk, risken att man, om man missbrukar detta förtroende, gröper ur hans förtroendekapital i området – hans främsta tillgång. Ett kapital som det ligger på nykomligen att förvalta och utveckla och inte bränna.

4.3.2 Krisernas självklara roll

Att arbeta med social mobilisering är en krisbransch på det viset att det hela tiden dyker upp nya kriser att hantera. Det ligger så att säga i sakens natur. Man kommer att få brist på pengar. En deltagare visar sig inte ha lämnat sitt tidigare kriminella liv. En allvarlig konflikt mellan några deltagare.

Kriserna kan variera. Men de kommer alltid. Det handlar som ledare om att ha en beredskap på detta, en förmåga att hantera det. Och att samtidigt inte tappa det långsiktiga perspektivet. En vaccination kring detta kan vara att som projektledare skaffa sig en mentor eller ett bollplank att luta sig mot när dessa oundvikliga kriser inträffar.

4.3.3 Det finns ingen bestämd ordning och en gång för alla given naturlag

Ibland kan man drabbas av föreställningen att det finns i det närmaste naturlagsbestämd ordning för de olika faserna i en process av det slag vi här skildrat. Så är det naturligtvis inte. Ordningen kan kastas om – allt måste situationsanpassas. Kompetensen i socialt mobiliseringsarbete handlar om att veta hur och på vilket sätt detta bör ske.

Ibland kanske man måste börja i en helt annan ordning och göra något konkret. Långt innan man gjort en analys av situationen bara för att bryta ett dödläge eller visa att man menar allvar.

4.3.4 Relationsbygget centrala roll

Man skulle kunna läsa delar av texten ovan som att relationsbygget är en särskild fas – det är både sant och inte sant. Till att börja med är relationsbygget centralt för hela processen – utan detta blir det sannolikt ingenting – "people matter". Kartläggningen av den lokala behovsbilden, för att ta ett exempel, kan ju göras på många olika sätt, som en distanserad abstrakt forskningsresa eller en relationsbyggande dialogprocess med starkt involvering av de boende.

Vår mycket bestämda bild är att relationsbygget är det som genomsyrar hela processen. Det är i detta bygge som man skapar det förtroendekapital som är en förutsättning för att kunna arbeta. Och det måste vara äkta vara – inte skenrelationer – och utgå från ett genuint intresse för den andre och dennes ståndpunkter, kunskaper och erfarenheter. Genuinitet är en central komponent i detta arbete.

5. SLUTORD

Det sägs att enligt aerodynamikens alla lagar kan inte humlan flyga. Men eftersom humlan inte känner till dessa lagar flyger den ändå. På sätt och vis är det så med många sociala mobiliseringsprocesser. De kan för en utomstående betraktare verka omöjliga. Ett hopplöst projekt.

Vi har mött många projektledare för den här typen av projekt som sagt ungefär så här; ***hade jag från början vetat vad jag givit mig in på hade jag aldrig gjort det.*** Vilken tur tänker vi då; att du inte visste. Därför många projekt av detta slag står och faller med hängivna eldsjälar. Passionerade människor som vill uträtta något bortom det vanliga. Människor som vill vara en skillnad som gör skillnad.

Detta tänkande präglar verksamheten i Great Corner. Eldsjälar inför vilka man bara kan böja nacken i respekt för deras hängivna arbete. Men också eldsjälar som följt ett antal viktiga principer allt från värdegrund, via visioner till konkret planering och att kavla upp ärmarna och få lite skit under naglarna.

Det är för er och era likar vi skrivit denna text. Vi hoppas vi på något vis förmedlat den klokskap och de erfarenheter ni och många andra människor vi mött genom åren förmedlat till oss.

Tack för det ni uträttar – och därmed bidrar till att skapa en något bättre värld. Och tack för att ni generöst delar med er. Hör gärna av er och fortsätt dialogen

Eva & Ingvar

Eva.lundmark@krutab.se

i.nilsson@seeab.se