

# skiss skåne



-----

**– projekten som ständiga  
konstruktioner i små världar**

En sammanfattning av forskarrapporten  
"Skiss Skåne – konstnärer på arbetsplatser"

## **Inledning**

I projektet Skiss Skåne har konstnärer varit anställda på olika arbetsplatser för att med sin kompetens bidra till minskad sjukfrånvaro och främja hälsa, kreativitet och nytänkande. Samtidigt är målet också att de ska bredda sin arbetsmarknad. Det är ett svårt uppdrag. Så vitt vi vet har ingen presenterat någon slutlig plan för eller lösning av sjukfrånvaroproblematiken och hur kreativitet utvecklas i olika sammanhang. Organisationer är komplexa och därmed oförutsägbara, vilket gör att sådana specificerade planers genomförande inte är realistiska verktyg för att minska sjukfrånvaro och öka välbefinnandet på arbetsplatser. Enligt oss är utsikterna därför små för att kunna ta fram en specificerad plan för t ex hur sjukfrånvaron skall minskas.

De resultat av Skiss Skåne som kan avläsas är yttringar av vad som konstrueras genom dynamiska och mångfacetterade relationer. I centrum för projektens resultat står en omfattande kommunikation mellan människor och mellan människor och teknologi. På så sätt är resultaten i detalj specifika för varje enskilt projekt. Projektens resultat har ingått i komplexa sammanhang och är därför svåra att mäta. Däremot kan vi med stöd i tidigare forskning påvisa de mönster och principer som ligger bakom de resultat och processer som projekt inom ramen för Skiss Skåne har genererat, för att stödja välbefinnande, hälsa och kreativitet på arbetsplatserna.

Intervjuer av konstnärer, personal och chefer samt berättelser som konstnärerna har skrivit har syftat till att beskriva och förstå vad som sker i mötet mellan konstnärer och personal samt ge exempel på resultat som uppnåtts. Detta har satts i relation till vår tidigare forskning med dess olika teorier och perspektiv inom främst hälsa, välbefinnande, organisering, lärande och kreativitet.

### **Tillvägagångssätt vid insamling och analys av information**

Från januari till maj månad skickade konstnärerna oss berättelser som de skrev i anslutning till olika händelser som de varit med om på eller i relation till arbetsplatsen. Totalt har vi fått in 143 innehållsrika berättelser. Samtliga konstnärer har intervjuats under en till två timmar. Samma gäller för de fem arbetsplatser där vi har intervjuat personal och chefer. Analysen har skett genom noggrann läsning av det transkriberade materialet och genom att samtidigt lyssna på de inspelade intervjuerna.

**Sören Augustinsson, universitetslektor i sociologi**  
Institutionen för beteendevetenskap

**Åsa Bringsén, doktorand i folkhälsovetenskap**  
Institutionen för hälsovetenskaper

## Arbetsplatsen; några villkor för konstnären

Konstprojekten har genomförts på arbetsplatser, som i sin tur ingår i organisationer med specifika uppgifter och ett särskilt sätt att organisera verksamheten på. Därför bör de begrepp som används vid en analys inkludera åtminstone några centrala kännetecken för en organisation. Det vi kallar för en organisation är ett verktyg för att åstadkomma något gemensamt/kollektivt. Minsta gemensamma nämnare i alla organisationer är positioner. Innehållet i positionerna bestäms av den anställdes inplacering i en vertikal och horisontell arbetsdelning där formella och informella roller har utvecklats. Det är i sådana sammanhang som konstnärerna genomfört sina konstprojekt.

### Projektens nyanser

Samtliga projekt inom Skiss Skåne har genomförts inom offentliga organisationer och totalt har tolv konstnärer varit aktiva inom ramen för tio projekt. Tre av projekten karaktäriserades av att målgruppen (personalen) varit svår att avgränsa inom projektet. Av olika anledningar har dessa konstnärer kommit att göra egna resor baserade på den inspiration de antingen haft med sig in i projektet, eller som en period av närvaro på arbetsplatsen resulterat i.

Två andra projekt karaktäriseras istället av att projekttiden på arbetsplatsen har skapat idéer som påbörjats under projekttiden eller som eventuellt kommer att förverkligas efter att Skiss projektid är avslutad. Även här har målgruppen varit svår att avgränsa.

På en av arbetsplatserna gick processen trögt men konstnärens intention blev trots allt det faktiska innehållet i projektet. Ett särdrag i projektet är avståndet mellan konstnären och personalen. Relationen dem emellan kan beskrivas som relationen mellan två formella roller – sjukhuspersonalen med sina uppgifter och konstnären som projektgenomförare. De anställdas informella roller kom troligen inte att utmanas i någon större grad, även om projektets avtryck säkerligen kan återfinnas på arbetsplatsen i framtiden.

En av konstnärerna har haft ett visst fokus på finlandssvenskar. Med detta som tema har flera performance genomförts på ställen som tidigare inte använts till gemensamma aktiviteter på arbetsplatsen. Placeringen av framträdande och dess genomförande har utgjort en del av konstverket. Personalens roller och relationer har delvis berörts i samband med konstnärens performance och närvaro på arbetsplatsen.

På en annan arbetsplats blev relationerna till personal och kontaktperson konkreta och, åtminstone upp till en viss nivå, utmanades deras olika roller. Projektets innehåll kom ocensurerat att infiltrera personalens relationer och har kunnat påverka deras roller. Konstnärernas projekt växte fram i de relationer som långsamt etablerades till personal och chef. Därför upplevdes projektet aldrig som ett hot, utan projektet kom så småningom att uppfattas som en del av, och som stöd till, den ordinarie verksamheten och den förändringsprocess de anställda var mitt uppe i.

På ett äldreboende var konstnärernas första intention svår att förverkliga, så det aktuella projektet tog en annan väg. Genom en slump började konstnärerna att teckna av de vårdtagare de samtalade med. Detta projekt karaktäriserades av att konstnärerna inledningsvis fokuserade på de boende och att personalen befann sig i periferin som en form av åskådare. I slutet av projektet kom dock personalen, på ett naturligt sätt, ta en aktivare del i konstnärernas projekt på vårdboendet. På så sätt blev konstnärerna en del i personalens relationer vilket gav avtryck i deras roller på arbetsplatsen.

Ett annat projekt kan beskrivas som en kontinuerlig dialog med personalen där samtalen mellan konstnär och personal kom att bli en stor del av själva konstverket. Konstnären kom långsamt att närma sig personalens mera formella roller utifrån de informella relationer som etablerades genom konstnärens närvaro på arbetsplatsen. De informella relationerna växte fram i samband med konstnärens aktiva deltagande i arbetet men också under gemensamma raster på arbetsplatsen. Projektet karaktäriserades av att processen i hög grad utgjorde konstverket som delvis ”bara” finns kvar i personalens sinne och i en videofilm av arbetet.

Varje arbetsplats innehåller en mängd relationer vars innehåll konstrueras med hjälp av personalens olika roller och aspekter på dessa roller. På så sätt kan också konstnärernas relationer till arbetsplatsen förstås och kartläggas. Skiss projekten är öppna och inte på förhand definierade vilket möjliggör att roller och rollernas innehåll förhandlas i mötet mellan konstnär och personal. Där konstnärer, genom relationer, blivit involverade i personalens roller bör möjligheterna för en påverkan på arbetsplatsen vara större än i det omvända fallet. Det är främst i dessa som vi ser möjligheter till att konstnärers närvaro kan fungera som ett bidrag för att främja hälsa på en arbetsplats. Alltså, närvaro, involvering, ömsesidig inspiration, aktivitet och kommunikation med personalen, som direkt eller indirekt påverkat rollernas innehåll och personalens relationer, framträder som viktiga för att överhuvudtaget kunna betecknas som hälsobefrämjande aktiviteter på en arbetsplats. När konstnären är en aktiv aktör i samspel med personal (intersubjektivitet) konstrueras samhörighet och mening, vilket kännetecknar processerna i vad vi menar är ett lyckat projekt.

## En samlande analys av projekten utifrån KASAM och välbefinnande

Personalen gav uttryck för att konstnärerna bidragit med nya perspektiv som lett till nya sätt att tänka och till kreativitet, vilket kan kopplas till inledningen på processer av reflexivt lärande (Bowden & Marton 1998). Med reflexivt lärande följer bättre förutsättningar att möta och hantera framtidens okända situationer generellt (Bowden & Marton 1998) och en beredskap att möta förändringar i arbetslivet specifikt (Schön 1995). Förmågan att hantera framtidens okända situationer generellt kan kopplas till hälsa med hjälp av Antonovskys teori om känsla av sammanhang (KASAM) (Antonovsky 1979, 1987). Människor som upplever sin tillvaro som *begriplig, hanterbar och meningsfull* har bättre förutsättningar att hantera påfrestningar. Det är kopplat till bättre förutsättningar för upplevelsen av hälsa.

### Begriplighet

Projektet generellt karaktäriserades av en otydlighet genom det medvetet förutsättningslösa utgångsläget. Personalen gav också uttryck för att det upplevdes vara ganska obegripligt. Personalen på en arbetsplats upplevde projektet inledningsvis som spännande men oklart. De fick ingen förberedande information utan blev informerade om projektet samtidigt som de blev presenterade för konstnären. Vid vårt möte sade sig en av de intervjuade fortfarande inte veta vad projektet gick ut på och gav uttryck för en önskan om en större inblick i vad konstnären gjorde, hur det hade gått och vad det skulle bli. Mer information och återkoppling hade behövts för upplevelsen av projektet som begripligt. Personalen ifråga uppgav dock att otydligheten också var bra på ett sätt. Projektet blev på så vis lite mystiskt eller spännande.

Konstnärernas sätt att arbeta i form av att låta sig inspireras, agera och sedan släppa utan vidare diskussion skiljde sig från den ordinarie verksamhetens struktur och krav på tydligt syfte och uppföljning, men var ändå accepterat på en av arbetsplatserna eftersom de var konstnärer.

”Med konstnärernas närvaro följer ingen värdering utan tolkningen är kopplad till betraktarens öga. Det blir accepterat att göra vad som helst utan tydligt syfte eller koppling till det ordinarie arbetet. Det frigörs en kreativitet som leder till en annan tanke som är oerhört viktigt på något sätt.”

### Hanterbarhet

På en av arbetsplatserna har personalen sett det som en förmån att konstnärerna funnits där och haft tid att sitta ner och samtala med de boende. Konstnärerna blev på så vis en resurs för personalen och bidrog till att göra tillvaron för de boende mer meningsfull. Personalen uppgav att de fått tid över för annat som annars inte hunnits med.

På en annan arbetsplats där vardagen normalt präglades av produktion och tidspress fungerade konstnärernas initiativ som pauser, uppskattade reflektionsavbrott som också kunde fungera som en resurs och göra arbetssituationen mer hanterbar för personalen. – ”*Vi behöver mer av sånt*”.

En av personalen beskrev sin upplevelse under och efter en aktivitet på ett sätt som tyder på att erfarenheten fungerade som en resurs i vardagen. Den projektrelaterade uppgiften följdes av en reflektion över livet som sådant och situationen gav upphov till en stark känsla av lugn, harmoni och trygghet. Denna situation med tillhörande känslor uppgav hon kunna gå tillbaka till för att förhindra upplevelsen av stress när det blev mycket att göra på arbetet.

### **Meningsfullhet**

Många av de medarbetare vi pratat med har beskrivit ett generellt sett stort engagemang och positiva upplevelser i relation till konstnärernas närvaro, vilket kan tolkas som tecken på meningsfullhet. Potential för mer meningsfullhet kunde kopplas till personalens efterfrågan av mer dialog/återkoppling med konstnärerna under projekttiden. Upplevelsen av meningsfullhet verkade också ha potential att utvecklas ytterligare om en summering eller slutprodukt hade legat till grund för en uppföljning med diskussioner om vad personalen hade lärt eller fått ut av projektet när det var avslutat.

På en annan arbetsplats har konstnärens närvaro fyllt en funktion och varit meningsfull för personalen på det personliga planet. Att bli en del av konstnärens konstprojekt beskrevs som meningsfullt men när chefen tittade på videoklippen med yrkesmässiga ögon blev det genast en värdering av arbetet som inte kändes lika bra.

### **Välbefinnande**

I intervjuer med personal och chefer framkommer återkommande exempel på hur de har blivit roade och oroade av projektet. Roade på så vis att de redan inledningsvis tyckte att projektet var en kul idé, intressant och en spännande nyhet. Men de var också frågande inför vad som mera konkret skulle komma ut av projektet. Under projektens gång har sedan en medverkan i olika projektrelaterade aktiviteter fortsatt ligga till grund för främst positiva upplevelser med tillhörande potential för välbefinnande bland personalen. Enkelt uttryckt så mår människan bra av positiva upplevelser och de känslor som följer med främjar människans fysiska, intellektuella och sociala resurser på olika sätt (Fredrickson 1998).

Generellt sett så fanns det positiva upplevelser bland personalen på många av arbetsplatserna, men de var framför allt representerade på de arbetsplatser där konstnärernas arbetsmoment innebar en nära relation till personalen. Denna närvaro hänförs till att befinna sig kontinuerligt i ett sammanhang tillsammans med personal.

Aktiviteterna behövde dock inte vara direkt riktade till personal, utan den ständiga närvaron, som i många fall blivit till en samvaro, har varit viktigast. Förutsättningen för ett lyckat projekt tycks vara en kontinuerlig kommunikation mellan konstnärer och personal.

Många av de anställda på de olika arbetsplatserna har blivit berörda av konstnärernas närvaro på ett eller annat sätt. En sak som karaktäriserade personalens upplevelser var fokuseringen på att upplevelserna varierade beroende på individ och var unika för varje enskild människa. Mer återkoppling, uppföljning, samtal eller kommunikation lyftes ofta fram av personalen när intervjuerna handlade om projektets utvecklingspotential, vilket kan tolkas som att kommunikation (se även intersubjektivitet – i samspel med varandra) behövs för att personalen skall vara med på resan. Med mer kommunikation följer också möjligheten att de olika individuella upplevelserna kan bidra till en gemensam kollektiv känsla på arbetsplatserna. Att den sociala delen av projekten betonas av personalen stämmer väl med tidigare forskningserfarenheter av arbete och hälsa. Det har visat sig vara framför allt de sociala relationerna som hamnat i fokus när en hälsofrämjande arbetsplats diskuterats i fokusgruppsintervjuer (Bringsén med flera 2004) eller studerats i enkätundersökningar med sjukvårdspersonal (Larsson med flera 2002, Andersson med flera 2006).

Konstnärerna i Skiss Skåne har haft stor frihet att utforma projekten efter eget tycke och smak, vilket också bidragit till att projekten är väldigt olika. Resultatet från intervjuerna tolkas dock som att en stödjande struktur, med de fyra arbetsmomenten, 1: närvara, 2: inspireras, 3: presentera/aktivera och 4: kommunicera, som ramar för konstnärernas utformning av projekten, kan ge Skiss projekt en större potential att påverka personalens upplevelse av välbefinnande och hälsa. Många av de intervjuade bland personalen beskriver Skiss som spännande och kul men otydligt och svårt att få grepp om. ”Målet är ju vägen”, och för att personalen skall ha någon möjlighet att uppleva vägen så måste de få vara med på resan. Vikten av delaktighet, uppföljning och fokus på den aktuella arbetsplatsens behov finns också med i generella riktlinjer för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser (Luxemburgdeklarationen 1997).

## **Den kreativa och hälsofrämjande arbetsplatsen: Ur komplexitetsperspektivet...**

Skiss Skåne har alltså arbetsplatser och fenomenet hälsa som objekt. Detta är två rimliga fenomen vars relation inte är ett oskrivet blad. Ett sätt att se på arbetets effekter på individens välbefinnande är att se på konsekvensen av hur arbetet organiseras (Jahoda, 1979) och av interaktionen människa – arbete (Stacey 2000). Ett hållbart arbetssystem är något som i praktiken ständigt konstrueras som ett positivt bidrag till

individens överlevnad, välbefinnande och hälsa, istället för att vara ett fast skeende hos individen, i arbetet eller i organisationen. De olika projekten inom Skiss Skåne syftar till att direkt eller indirekt gripa in i dessa processer. Genom att projekten inte på förhand är bestämda av vare sig chefer eller övriga anställda på arbetsplatsen eller av konstnärerna så blir deras projekt en del i det ständiga konstruerandet av mening i vardagen. Kärnan i processer som gynnar välbefinnande tycks vara en social samvaro, intersubjektivitet, som går utöver eller ifrågasätter arbetsplatsens vardagliga rutiner vilket framträder i nedanstående citat:

”Det var roligt att hon ville bli tecknad, just för att jag inte känner henne. Hon skrev dessutom ett fint svar på min förfrågan...det uppstod en väldigt speciell känsla i rummet. En närhet och koncentration som förde oss samman.”

På äldreboendet där konstnärerna samtidigt som de samtalade med de äldre tecknade av dem var denna process än tydligare. Vi menar att sådana situationer är exempel på händelser där energi kan skapas och som kan bidra till regenererande effekter på en arbetsplats. Även i anslutning till konstnärsprojekten tål det att nämnas att mänskliga resurser byggs i bästa fall upp (regenereras) och i sämsta fall dräneras (degenereras). Detta därför att arbetsplatser som kan beskrivas som hållbara har förmågan att åter skapa eller öka energin hos de arbetande, det vill säga vara regenererande arbetsplatser. Enligt konstnärens utsaga (se citatet ovan) skapades energi i relationen i samband med tecknandet, vilket är effekter som även andra konstnärer som använt tecknandet som metod återkommande berättar om. Genom att Skiss Skåne projekten präglas av att både roa och oroa, skapa lust och olust så har konstnärerna i olika sammanhang, och i många fall, framkallat känslor som vi menar bidrar till hållbara arbetssystem som således gynnar individens välbefinnande.

Ett hållbart arbetssystem som gynnar välbefinnande innebär således att ny energi som skapar obalans tillåts. Ett sådant fenomen kan också uppstå bara genom att bli sedd, som en av konstnärerna reflekterar kring i sin berättelse:

”...tecknade och tecknade. En och en halv timme drygt. Det var inte förrän mot slutet jag slappnade av och hade kontakt med föremålet för min blick. Då blev det intressant. Jag visade henne mina teckningar. Hon behövde inte säga något. Hon är en klok människa och sade inte heller något överslättande. Hon kände inte igen sig själv och det är normalt – det gör man inte. Jag var mycket spänd på reaktionen. Jag vet inte vad den blev innerst inne hos Sofia. Jag kände mig blyg och pinsam. Jag tackade för att hon varit modell och hon tackade för att hon fick vara modell – *att få bli sedd*. Det var ju vackert sagt. Naturligtvis är det så också. Men jag tänkte mest på mig själv. Tänkte inte att modellerna skulle uppskatta att bli sedda. Men det är klart de gör.”



I detta samspel där personen blev sedd genom att bli avtecknad har troligen något nytt åtminstone tillförts den enskilde anställde. En form av ny energi som tillfördes genom att ha varit med om något som hon möjligen inte varit med om tidigare.

De arbetsplatser som kännetecknas av speciellt lyckade projekt inom Skiss Skåne kan beskrivas på dessa sätt, dvs. energiskapande. Projektet har i många fall bidragit till konkreta utmaningar för de anställda där glädje, och ibland frustration, har varit ingredienser i mötet mellan konstnär och personal. Aktiviteterna har skett mitt i personalens vardag där konstnärerna gått utanför gängse rutiner och arbetsuppgifter.

Konstnärsprojekten har i de flesta fall bidragit till att vara ett störningsmoment, i positiv bemärkelse, i en annars, i många fall, rutinbetonad arbetsvardag. På ett sätt har människan och hennes helhet uppmärksammas. Det motsatta, som begränsar människan och hennes helhet, är till exempel byråkratin, med dess väl definierade roller och arbetsuppgifter, där vare sig glädje, lust eller hat och sorg är tillåtna (Du Gay 2005; Fineman 1993:9; Kallinikos 2004). Både konstnärer och personal rapporterar om den glädje och de utmaningar av byråkratin som skett i projekten. En av de anställda beskriver det så här:

”För mig är konstnären någon som förmedlar tankar, reflektioner och idéer på ett annorlunda sätt än vad vi är vana vid och som har en arena att verka från som är vedertagen och gör det oerhört spännande. För mig är konstnärer mer än bara verket man gör. Det är installationer och annat, det ger en reflektion och det är jättespännande. Vi borde ha mycket mera av det för att få ihop den kreativa biten.”

Ett arbete som bara bygger på instrumentella utgångspunkter i form av byråkrati och rationalitet tycks alltså sakna vitala delar för att ett välbefinnande skall gynnas. Konstnärer bidrar med det motsatta, dvs. aktiviteter som gynnar en ökad produktion av emotioner och känslor genom att roa och oroa.

Kreativitet och utveckling sker inom en struktur där det okända tillåts. Konstnärsprojekten har representerat det okända då det inför ett projekt tydligt har framgått att innehållet inte är känt utan konstrueras i relationen mellan anställda och konstnären, när det är som bäst. På så sätt är Skiss-projekten en utmaning för både arbetsplatsen och konstnären. Troligtvis är det så att Skiss-projekt är svåra att genomföra i strikt strukturerade organisationer, som t ex sjukvården, om det inte läggs lång tid på att konstruera relationer mellan konstnären och personalen. Erfarenheter från ett av projekten tyder på svårigheter att få till stånd en nära förtroendeingivande relation om projektet inledningsvis i alltför hög grad oroar befintliga rolldefinitioner (formella, informella eller egna uppfattade).

På äldreboendet betonades vikten av att personalens tid inte upptogs i alltför hög utsträckning, åtminstone inte i början av projektet. I slutet av projektet konstruerades däremot betydligt flera direkta relationer med personalen. En viktig lärdom är alltså långsamt närma sig en verksamhet och att genom hela projektet bibehålla en stor ödmjukhet. Alltså, långsamt närmande, frivillighet, anpassning och kommunikation tycks ha varit framgångsfaktorer framhåller både personal och chefer som vi har intervjuat.

## **Självorganisering och meningsskapande**

Konstnärskompetens, som vi tidigare argumenterat för, kan sammanfattas som att roa och oroa, där processen att skapa något nytt är just den påverkan som sker i relationen mellan symbol, dess representation och individ. Anställda, och chefer, har i någon mån varit tvungna att konstruera mening kring konstnärernas projekt och närvaro på arbetsplatserna:

”Dom skulle följa med oss och få inspiration, inspiration till vad? Skulle det resultera i en utställning, i en bok, utställning i konsthallen eller så, det svarade man inte på och tanken var väl att man inte skulle svara på det. Jag kan fortfarande inte svara på detta. Någon form av tankeutbyte tolkar jag det fortfarande som, inspirera och inspireras.”

Konstnärsprojekten kan också jämföras med förälskelsen som är ett exempel på ett tillstånd som de flesta är förtroga med på ett eller annat sätt (Alberoni 1982). Vanligtvis övergår förälskelsen så småningom i något annat, ibland i kärlek, men kanske än vanligare är det att den upplöses helt och att de två förälskade ”av-förälskas” och försvinner ur varandras liv. Det ”bästa” motgiftet mot förälskelse och passion är regler och rutiner som i organisationstermer översätts till byråkrati och kvalitetssäkring i dess rena form. Med Alberonis ord; ”Det finns nämligen inget som så totalt fördärvar en förälskelse som upprepandet av samma sak om och om igen, att behöva återuppleva sådant man redan varit med om och stöta på samma gamla välkända hinder som man redan föreställt sig, redan upplevt”(s, 106). Förälskelsen och passionen kräver alltså ständigt något nytt annars tynar den bort, försvinner och slutligen dör den på samma sätt som kan ske med förälskelsen i interaktionen arbete - individ. I intervjuerna återkommer personalen ofta till dessa episoder som kan förstås som ett bidrag med något nytt som i förälskelsen. Men även konstnärerna berättar om dessa sammanhang:

”I 30 sekunder fick de enbart iakttä varandra och sedan fick de 1 minut på sig att teckna porträttet utan att titta på pappret. Samma gjordes med vänster hand och sedan vanligt förfarande. Det var ett sådant larm i lokalen att det knappt gick att bryta igenom. Så fort de började titta och teckna blev det knäpptyst. Bengt (fejkat namn) gjorde den intressanta iakttagelsen att så hade han aldrig förr fått titta på sina arbetskamrater, det brukar vara förbehållet barn och dårar”.

## Slutsats

Genom ”opposite forces” konstrueras förutsättningar för arbetsplatser som är hållbara och hälsoskapande där möjlighet, enligt Stacey (2000:123), ges för ”emergent new directions in the development of an organization”. På så sätt indikeras en nära samhörighet mellan å ena sidan konstnärernas aktivitet, som bidrar till att roa och oroa personalen, och deras roller och å andra sidan processer som understödjer välbefinnande, regenererande arbetsplatser och kreativitet. Detta förutsätter att relationen mellan personal och konstnärer har vuxit fram relativt långsamt. Då ges personalen rimliga möjligheter att skapa mening med konstnärernas närvaro, deras aktiviteter kan därigenom sättas in i relation till dem själva som personal, innehållet i deras roller och arbetsplatsens uppdrag.

## Referenser

- Alberoni, F. (1982) *Förälskelse och kärlek*. Göteborg: Korpen.
- Andersson, M. Bringsén, Å. Andersson, I. Ejlertsson, G. (2006) *Arbete, hälsa och livssituation. En enkätstudie bland vårdanställda vid sjukhuset i Ängelholm*. Rapport, Forskningstema Människa – hälsa – samhälle, Högskolan Kristianstad.
- Antonovsky, A. (1979) *Health, Stress and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987) *Unravelling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowden, J. & Marton, F. (1998) *The university of learning: beyond quality and competence in higher education*. London: Routledge.
- Bringsén Å, Andersson I, Ejlertsson G. (2004) *Vårdpersonalens uppfattningar om arbete, glädje, trivsel och hälsa*, Rapport. Tema Människa – hälsa – samhälle, Institutionen för hälsovetenskaper, Högskolan Kristianstad.
- Du Gay, P. (Ed.). (2005) *The values of bureaucracy*. Oxford: Oxford University Press.
- Fineman, S. (1993) *Emotion in organizations*. London: SAGE.
- Fredrickson, B. L. (1998) What Good Are Positive Emotions? *Review of General psychology*. Vol. 2, No. 3; 300-319.
- Jahoda, M. (1979) The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s. *Bull Br Psychological Society*, 32, 309-314.
- Kallinikos, J. (2004) The Social Foundations of the Bureaucratic Order. *Organization*, 11(1), 13-36.
- Larsson, E. Andersson, I. Bringsén, Å. Ejlertsson, G. (2002) *Arbete och hälsa hos vårdanställda. En enkätundersökning vid några sjukhusavdelningar i Hässleholm och Kristianstad*. Rapport. Tema Människa – hälsa – samhälle, Institutionen för hälsovetenskaper, Högskolan Kristianstad.
- Luxemburgdeklarationen (1997) *Luxemburgdeklarationen för hälsofrämjande på arbetsplatser i Europeiska Unionen* (1997). Stockholm: European Network for Workplace Health Promotion och Arbetslivs-institutet.
- Schön, D. A. (1995) *The reflective practitioner*. London: Temple Smith.
- Stacey, R. D. Griffin, D. Shaw, P. (2000) *Complexity and management. Fad or radical challenge systems thinking?* London: Routledge.

skiss

samtidskonstnärer  
i samtidssamhället

# skiss skåne

– projekten som ständiga  
konstruktioner i små världar



Konstnärernas Riksorganisation  
The Swedish Artists' National Organization