



**En insats för hälsa, välbefinnande
och kreativitet...**

November 2007

Forskningstemat Människa – Hälsa – Samhälle

Högskolan Kristianstad

ISSN 1654-0131

Sören Augustinsson

Åsa Bringsén



FÖRORD

Skiss-Skåne är en del av ett landsomfattande projekt för konstnärer i arbetslivet som inriktar sig på att bidra till hälsa, välbefinnande och kreativitet. Projektet drivs i Konstfrämjandets regi. Forsknings- och utvärderingsrapporten är en del av ett tvärvetenskapligt forsknings- och implementeringsprojekt som följer Skiss år 2007-2009 och som finansieras av AFA Försäkringar. Denna rapport för Skiss Skåne är ett samarbete med Kristianstad Högskola och är skriven utifrån vårt uppdrag som forskare. I Skåne har projektet genomförts i samarbete med Svenska ESF-rådet, AFA Försäkringar, AF Kultur, KRO, Region Skåne, Malmö Stad, Helsingborgs Stad, Malmö Högskola och Kristianstad Högskola. Ett tack till finansiärer och andra som möjliggjort denna rapport. Forsknings-/utvärderingsrapporten är skriven utifrån vårt uppdrag att som forskare kritiskt granska och reflektera kring både process och resultat. För att kunna göra detta har många personer fått avsätta tid för vår del. Konstnärerna har ställt upp för intervjuer, som tagit i anspråk både en och två timmar, och har kontinuerligt skrivit och villigt skickat en mängd värdefulla berättelser till oss. Personal och chefer har intervjuats. De har tagit sin dyrbara tid för att delge oss berättelse och upplevelser från konstnärsprojekten. Helena Trenk, projektledare och Maria Nyberg, verksamhetsledare på Konstfrämjandet Skåne har varit ovärderliga bollplank och organisatörer för vårt arbete. Alla skall ha ett mycket stort tack för att ni ställt upp och underlättat vårt arbete! Därför hoppas vi också att rapporten skall kunna inspirera och vara till fortsatt nytta för att utveckla relationen mellan konst och arbetsliv, eller mer korrekt - konst i arbetslivet.

Kristianstad i oktober 2007

Sören Augustinsson
Högskolan Kristianstad

Åsa Bringsén
Högskolan Kristianstad

Sammanfattning

Konst i arbetslivet är en konst i sig. Ungefär så kan rapporten sammanfattas då arbetslivet består av komplexa sammanhang på samma sätt som konst är komplext. Mötet mellan två komplexa världar är svårt, eller t o m omöjligt, att beskriva som ett samband mellan orsak och verkan. Därför har vår forskning haft fokus på både konstnärerna och arbetsplatserna. Konstnärerna har skrivit berättelser och intervjuats och på arbetsplatserna har personal och chefer intervjuats. Detta ger en bild av vad som kan ha hänt i de lokala sammanhang där konst och arbetsliv har mötts genom Skiss-Skåne. Bilden som konstrueras är oskarp, vilket är skäligt när två komplexa världar möts.

Skiss-Skånes syfte var att konstnärlig kompetens ska ha effekter på arbetsplatserna och dess arbetsmiljö, främst personalens välbefinnande och hälsa. Även att som konstnärer bidra till nytänkande och utveckling fanns med i syftet. På så sätt har för konstnärerna andra arbetsområden än de mera traditionella tydliggjorts. Konstnärernas möten med arbetsplatserna, där det fungerat bra, kan något förenklat sammanfattas med orden roa och oroa vars innehåll har skapats genom konstnärens kompetens och synsätt. Konstnärens närvaro och relation till personalen har inneburit ett ifrågasättande av deras praktik. Personal har då tvingats till att tolka och försöka förstå vad som har skett i mötet. Arbete består ofta av relativt väl avgränsade uppgifter och mål vilka, enligt organisationsforskningen, har en strävan till att sätta fokus på konstruktioner av rutiner och att upprätthålla det kända och existerande. Genom att genomföra aktiviteter som är utmanande i mötet mellan konstnären och arbetsplatsen kan befintliga rutiner oroas. På så vis kan konstnärernas kommunikation med anställda och chefer främja en förändring av det vardagliga handlandet på en arbetsplats. Ny mening kan ha konstruerats i mötet mellan konstnärer och anställda, i smått och i stort, med andra förtecken än de enbart strikt rationella och instrumentella. I vilken omfattning och exakt när detta har skett är svårt att uttala sig om. Varje relation innehåller samtidigt konkurrens och samarbete. Konkurrens innebär att maktförhållandena tydliggörs och utmanas. I alla relationer finns makt närvarande. Samarbete är förutsättningen för ett samtal. På så sätt, när det är som bäst, innehåller mötet konkurrens i form av makt såväl som samarbete för att etablera ett kreativt innehåll i relationen mellan konstnären och personalen. Mötet innehåller också paradoxer som exempelvis det kända och okända som båda samtidigt finns närvarande.

Att roa innebär att locka fram positiva känslor som glädje och skratt. I mötet mellan det kända och okända, roandet och oroandet sätts kreativa processer igång som kan ha lett till att individers välbefinnande har gynnats och nya tankar som utvecklar verksamheten kan ha konstruerats. Genom att agera med utgångspunkt i det för personalen okända som kan gränsa till fiktion och fantasi så kan konstnärerna ha bidragit till förnyelse av personalens vardagliga kommunikation och till att skapa ny mening. Detta skiljer sig från de flesta konsulterers infallsvinklar. På så sätt är konstnärernas bidrag ett nytt och hoppningivande inslag i det Skånska arbetslivet. Om ovanstående är den positiva bild av projekten så finns där också problem. Om arbetsplatsen inte ges möjlighet att känna sig inkluderad i ett projekt så är risken stor att det förskjuts eller i bästa fall bara blir en kul grej som stör personalen i deras arbete. Ramar och struktur för varje enskilt projekt är

också nödvändigt. Om dessa är för vida finns en risk att kreativiteten och bidraget till välbefinnande uteblir, för konstnär såväl som hos personalen. Det är viktigt att det finns möjligheter för att de tillsammans kan skapa en arena där självorganisering av relationers innehåll tillåts ske. På så sätt utmanas också konstnärens makt utav personalen. Detta sker genom att konkurrens (makt) och samarbete är ständiga processer som finns närvarande i relationen.

Behovet av ödmjukhet i det lokala mötet är stort. En sådan ödmjukhet har konstnärerna i hög grad också uppvisat, även i de projekt som inte kan anses fullt ut lyckade. Beroende på lokala specifika förutsättningarna har resultaten inte alltid blivit vad som har förväntats. Genom att i större omfattning beakta det lokala och organisationens specifika förutsättningar så kan effekten i kommande projekt, där möten mellan två komplexa världar sker, ytterligare förbättras.

Innehållsförteckning

INLEDNING	5
RAPPORTENS DISPOSITION	6
MÖTEN MED PROJEKTEN.....	7
TILLFÖRLITLIGHET OCH ANALYS	7
PROJEKTEN, ARBETSPLATSEN OCH NÅGRA VILLKOR FÖR KONSTNÄREN	9
PROJEKTEN; DESS NYANSER OCH ARBETSPLATSER	9
NÅGRA VILLKOR FÖR KONSTNÄREN PÅ ARBETSPLATSEN.....	12
NÅGRA SLUTSATSER.....	14
HÄLSOBEFRÄMJANDE.....	16
EN SAMLANDE ANALYS AV PROJEKTEN UTIFRÅN VÄLBEFINNANDE OCH KASAM	17
<i>Begriplighet</i>	18
<i>Hanterbarhet</i>	19
<i>Meningsfullhet</i>	19
HÄLSOFRÄMJANDE ARBETSPLATSEN: KOMPLEXITETSPERSPEKTIV... ..	21
STÖRNINGSMOMENT FÖR BYRÅKRATIN	23
SAMMANFATTNING.....	26
SJÄLVORGANISERING OCH MENINGSSKAPANDE.....	26
REFERENSER.....	30

Inledning

Föreliggande rapport är ett resultat av ett forsknings-/utvärderingsprojekt vars syfte var att följa en grupp konstnärer som i denna roll under första halvåret 2007 har varit aktiva på olika arbetsplatser. Utifrån analyser av projekten och med stöd i vår tidigare forskning kring hälsa och organisering kommer vi att visa på några av de lärdomar som kan dras. För en mera detaljerad beskrivning av de olika projekten hänvisas till konstnärernas egna projektredovisningar. Rapporten har fokus på relationen mellan å ena sidan konstnär och å andra sidan personal, organisation och organisering. Vad konst är, vad som möjligen skulle kunna kallas för relationskonst, värderas inte beroende på att vårt kompetensområde är hälsa, kreativitet, organisation och organisering.

Skiss-Skåne, nedan kallat projektet, är ett i raden av många projekt där konstnärer intresserar sig för arbetsplatser och de anställdas välbefinnande och utveckling (se t ex Statens Folkhälsoinstitut 2003; Kulturrådet 2005; Karlsson 2006; AIRIS; Skiss Stockholm och Gotland). Syftena med Skiss-Skåne var enligt projektbeskrivningen:

”-Att ge möjlighet för konstnärer att vidga sin arbetsmarknad inom det offentliga folkhälsoarbetet, öka deras kompetens i sammanhanget samt skapa direkta uppdrag till dem
 -Att utveckla metoder för hur konstnärens kompetens ska kunna användas som en resurs i det långsiktiga folkhälsoarbetet
 -Att öka hälsan för individen i sin arbetsmiljö för att därmed motverka fler och längre sjukskrivningar på arbetsplatser med hög sjukfrånvaro
 -Att långsiktigt bygga upp en kunskapsbas och metodutveckling relaterat till erfarenheter från konstnärsarbete i nya sammanhang.”

Konstnärer med mål att främja hälsa, bidra till minskad sjukfrånvaro och en för dem breddad arbetsmarknad är ett svårt uppdrag. Vad vi vet så har ingen presenterat någon slutlig lösning av sjukfrånvaroproblematiken. Enligt vårt förmenande är utsikterna små för att arbeta fram en specificerad plan vars användning leder till t ex hur sjukfrånvaron för alltid minskas. Bakgrunden till att sådana specificerade planers genomförande inte är realistiska verktyg för att minska sjukfrånvaro och öka välbefinnande på arbetsplatser beror på att organisationer är komplexa och därmed karaktäriseras som oförutsägbara, åtminstone på längre sikt. Många faktorer och deras inbördes relationer är till dess exakta innehåll skiftande.

De resultat som blir synliga i organisationer konstrueras genom komplexa processer som innehåller relationer och en omfattande kommunikation mellan människor och mellan människor och teknologi. I kommunikation mellan människor finns konkurrens och makt såväl som samarbete närvarande i varje sekund (Stacey 2003). Utifrån en sådan beskrivning och förståelse av processerna i Skiss-projekten pekas i rapporten på några av de generella mönster och principer som ligger bakom de för varje projekt unika resultaten. Projektens resultat är knappast möjliga att mäta. Istället kan delar av innehållet i de processer som leder till exempelvis välbefinnande och hälsa påvisas.

Mönster och principer kan beskrivas, förstås och sedan användas som stöd för genomförande av nya projekt.

Vår intention som forskare är att i görligaste mån ge en rättvis bild av de möjligheter och svårigheter som funnits i de olika delprojekten. Vi visar på några aspekter på hur konstnärers närvaro på en arbetsplats kan förstås och vilka möjliga effekter som kan spåras. Förutsättningar, arbetsplatser och inriktningar har varierat vilket gjort vårt uppdrag som forskare utmanande och stimulerande. Det är dock svårt att presentera en enhetlig bild som alla kan dela och ställa sig bakom. Projektens innehåll har uppvisat stor variation både dem emellan och vad som hänt under själva genomförandet av respektive projekt. Därför har vi också utgått ifrån en målfri analys som är en vanlig strategi när resultaten på förhand förväntas leda till både kända och okända konsekvenser. En målfri analys innebär att faktorer eller händelser som upptäcks, och som inte fanns med i de ursprungliga planerna, uppmärksammas tillsammans med uppsatta mål och förväntade resultat. Forskningsprojekt som berör komplexa sammanhang bör alltså belysa även oväntade resultat och händelser. Vår strävan är att redogöra för överraskningar såväl som eventuellt förväntade resultat. Samtidigt vill vi delge en bred och förhoppningsvis rättvis och berikande bild av projekten, konstnärernas arbetsförutsättningar och resultaten utifrån de begränsade resurser för forskning som funnits till vårt förfogande.

Rapportens disposition

Rapporten är disponerad så att först sker en kort redovisning av hur vi som forskare mötte konstnärerna, projekten och hur insamling av kunskap om dessa gick till. Därefter, under rubriken "Tillförlitlighet och analys" sker en diskussion kring metod, tillvägagångssätt och analys. Frågan som besvaras är: på vilka grunder uttalar vi oss om det empiriska materialet och projektens processer samt dessas resultat? Därefter för vi upp på agendan några viktiga villkor och dilemman som finns i de sammanhang som konstnärerna mötte, dvs arbetsplatserna och organisationerna. Redan här inkluderas några av de slutsatser som vi dragit. Dessa följs sedan upp med en kort beskrivning av de olika projekten och de arbetsplatser som var i centrum. Under den efterföljande rubriken, "Hälsobefrämjande" anläggs ett hälsoperspektiv med hjälp av Antonovskys teori om KASAM. Begreppen begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet utgör kärnan i teorin. "Den hälsofrämjande arbetsplatsen: Komplexitetsperspektiv..." innehåller forskning om komplexitet och organisationer. Detta utgör vårt teoretiska raster för att analysera och problematisera processer och resultat som blev synliga vid vår analys av det empiriska materialet. Välbefinnande, paradoxer, självorganisering, långt ifrån jämvikt, makt och konflikt är några centrala begrepp och områden vi utgår ifrån här. Vår rapport avslutas med en diskussion om självorganisering och meningsskapande som kan ses som två av de mest centrala processerna som bör lyftas fram för att förstå vad som händer i relationen och kommunikationen mellan konstnär och anställd.

Möten med projekten

Från januari till maj månad skickade konstnärerna till oss berättelser som de skrev i anslutning till olika händelser som de varit med om på eller i relation till arbetsplatsen. Berättelsernas innehåll varierar genom att arbetsplatserna har olika inriktningar på deras verksamheter samtidigt som konstnärernas projekt har sett olika ut. Några konstnärer har varit extra flitiga med att skriva berättelser, andra mindre. Totalt har vi fått in 143 innehållsrika berättelser som i dess omfång och innehåll knappast kan ges rättvisa i en begränsad rapport som denna. Efter hand som berättelserna skickades in fick konstnärerna också korta kommentarer. På så sätt gavs en omedelbar återkoppling på att vi mottagit en berättelse samtidigt som vi kommenterade innehållet. Här skedde också en första analys av berättelserna.

Samtliga konstnärer har intervjuats under en till två timmar. Intervjuguiden har varit semistrukturerad vilket inneburit att intervjuerna har haft karaktären av samtal där frågor och svar bidragit till fördjupade beskrivningar och förståelse för vad konstnärerna varit med om. Vidare har konstnärerna varje månad haft ett avstämningsmöte där någon av oss forskare också medverkat. Vissa av dessa möten har också spelats in. Personal, enskilt eller i grupp, och chefer har intervjuats på fem arbetsplatser. Samtliga intervjuer har spelats in digitalt. Delar av intervjuerna har transkriberats. Analysen har skett genom att nogsamt läsa det transkriberade materialet och lyssna på intervjuerna vilket ges goda möjligheter till när digital inspelningsteknik används.

Tillförlitlighet och analys

För att uppnå en tillförlitlighet i analysen kan man gå tillväga på olika sätt. Inom naturvetenskaperna används ibland olika mätningar som kan ske vid experiment. Att på ett säkert sätt mäta resultat i komplexa sammanhang, som dessa projektet har ingått i, är inte möjligt. Det finns främst tre orsaker för detta. För det första berör projekten komplexa sammanhang där antalet faktorer är närmast oändliga och de kan knappast isoleras i förhållande till varandra så att orsak och verkan kan fastställas. För det andra går det knappast på en rimligt säker nivå att använda några mätinstrument för att fastställa något som är sammanhangsspecifikt. För det tredje, som en konsekvens av de två första punkterna, är varje resultat i dess detalj unika. Vi kan däremot med stöd i tidigare forskning och modeller identifiera ett antal mönster och principer (Augustinsson 2006) som framträtt när konstnärerna kommunicerat (interagerat) med anställda på respektive arbetsplats. På så vis kan vi säga något om processen och de specifika resultaten.

De intervjuer som har genomförts och de berättelser som har samlats in har syftat till att kunna beskriva processer och ge exempel på resultat av dessa. Detta har satts i relation till vår tidigare forskning med dess olika teorier och perspektiv inom främst hälsa, välbefinnande, organisering, lärande och kreativitet. Den forskning vi och andra har

gjort och de teorier¹ som vi tidigare använt och utvecklat utgjorde en viktig bas för analysen. Analysens inriktning har sin grund i vår forskning som baseras på KAS (komplexa adaptiva system) relaterat till organisering, lärande och kunnande (Augustinsson 2006) samt KAS relaterat till välbefinnande (Augustinsson och Ericsson 2007) samt tillsammans med mera hälsovetenskapligt relaterad forskning (Bringsén et.al 2004). Inom KAS används begrepp som meningsskapande, självorganisering, mikrovärldar, långt från jämvikt och paradoxer som stabilitet – förändring, kontroll – icke-kontroll och ordning – oordning. Antonovskys (2005) teori om KASAM och Augustinssons (2006) om KAS har använts som utgångspunkt för att skapa en förståelse för tänkbara hälsoaspekter och innehåll i de processer som sker när konstnärer möter anställda.

Strategin var att under projektets gång samla in så mycket material som möjligt. Något förenklat kan arbetet med analysen beskrivas på följande sätt: Samla in så mycket information som möjligt, sätt denna i relation till teorier och forskning, analysera och granska kritiskt framkomna mönster, justera teorier och därefter testa dessa på insamlat material. Därefter påbörjas arbetet med rapportskrivande där denna procedur upprepas. På så sätt kan genom kritisk analys, argumentation och användning av teori vissa resultat säkerställas. Dessa resultat skall ses som mönster och principer som sedan kan tjänstgöra som ett stöd för utformande av nya projekt.

¹ Ordet teori används här i egenskap av abstraktion av tidigare resultat av forskningsresultat.

Projekten, arbetsplatsen och några villkor för konstnären

I det första av de tre följande avsnitten beskrivs kort projekten, något om dessas förutsättningar och arbetsplatserna som konstnärerna haft en relation till. Därefter följer en genomgång och diskussion av några av de villkor som konstnärerna arbetar under när de träder in på den organisatoriska arenan. Vi gör ingen fullständig genomgång av dessa villkor. Istället är det ett axplock av några av de viktigaste frågorna vi tar upp som enligt vårt förmenade bör beaktas för förståelse av och vid utformning av liknande projekt. Detta kapitel avslutas med några korta slutsatser. Hälsoaspekten kommer att beröras mera direkt i det kommande kapitlet.

Projekten; dess nyanser och arbetsplatser

För att förstå projekten bör alltså arbetsplatsernas innehåll och dess organisering beaktas. Samtliga projekt inom Skiss-Skåne har genomförts på offentliga organisationer. En arbetsplats, Planering och Miljö med dess ena uppgift att ta fram framtidsplaner för Skåne som region är ett exempel på en typ av organisation. Här fanns från början fyra konstnärer knutna. Från denna enhet, med relativt få personer, fick sedan konstnärerna på egen hand leta sig vidare ut i Region Skånes utredningshierarki. Det skall tilläggas att här grundlades för några konstnärer ett antal problem som följde dem genom hela projektet. Två konstnärer kom att från organisationen göra relativt frikopplade egna resor; Linnés resa baklänges och resor till Skånes sju Tullstorp. Inom det första projektet producerades reseberättelser som skickades ut via e-post till ett stort antal utvalda personer. Den andra resan resulterade i ett konstverk bestående av texter och bilder om de sju Tullstorp. Ett problem för dessa två projekt var att personalen, målgruppen, blev svår att avgränsa i de båda projekten.

Det tredje projektet, som också detta hade sin grund på Planering och Miljö, blev sedermera RUL-projektet som engagerade två konstnärer. Relationerna till personal och kontaktperson kom här att bli konkret. Projektets innehåll kom att ocensurerat infiltrera personalens relationer och därigenom ha kunnat påverka personalen i deras arbetsuppgifter. Konstnärernas projekt växte fram i de relationer som långsamt etablerades till personal och chef. Därför upplevdes projektet aldrig som ett hot, utan meningen med projektet kom så småningom att uppfattas som en del i och stöd till den ordinarie verksamheten och den förändringsprocess som personalen också var mitt uppe i. Projektet kom att utmana befintliga synsätt.

Ett fjärde projekt var till en början inriktat mot bibliotekspersonal och där mera specifikt jämställdhetsfrågor. Dock fick konstnären ett dåligt gehör för denna inriktning. Konstnären fick inte tillträde till arbetsplatsen för att berätta om sitt projekt som istället presenterades för personalen genom deras chef. För utvecklingen i detta Skiss-projekt kom sedermera kontaktpersonen att spela en framträdande roll i relationen mellan konstnären och en framtida arbetsplats. Projektet kom att konstrueras som ett stöd för framväxten av innehållet i ett nytt bibliotek som skall stå klart januari 2008. Här gavs alltså konstnären inte möjlighet att direkt möta personalen i deras arbetsuppgifter.

Kanske var det så att det redan från början upplevdes av personalen som ett visst hot, när man inte fick vara med och utforma projektets innehåll.

Ett projekt, med två konstnärer, genomfördes på ett vårdboende, Pärönskogen, med fyra avdelningar. Konstnärernas första intention var att samla in berättelser från de boende. I konstnärernas egna berättelser om initieringen av deras projekt finns avtryck av att främst kvinnors berättelser om deras mödrar skulle samlas in. Idén diskuterades först i en grupp i gruppen Skiss-konstnärer som kallade sig för ”tantgruppen” vilket var föranlett av att flera konstnärer hade fokus på kvinnor och deras berättelser om mödrarna. Senare fick gruppen ett mera officiellt namn; ”Demografiska deckare” som gav gruppen ett annat symboliskt innehåll. Berättelser, var det tänkt, skulle sedan ha kunnat framställas som en serie. Om det fanns möjlighet hade de inledningsvis i avsikt att elever på en skola i närheten skulle engageras för gestaltandet av berättelserna. Detta var den intention, i och för sig en öppen inställning till projektets innehåll, som dessa två konstnärer hade inför deras projekt. Det aktuella projektet tog dock en annan väg. Efter några veckors närvaro visade det sig att det var svårt att få fram berättelser om de boendes mödrar. Bland de boende fanns det en misstänksamhet mot vad berättelserna skulle användas till, andra visade en tveksamhet mot ”samtida konst” överhuvudtaget och ytterligare andra hade minnesproblem som gjorde det både svårt och känsligt att gå vidare utifrån det som var tänkt från början. Ett alternativ som också fanns med i början var fotografering. Det som söktes var någon form av tema eller medium som stöd för att nå fram till de boende. Genom något av en slump började konstnärerna att istället teckna av den de samtalade med. Samtalens innehåll blev då inte lika styrda som det var tänkt från början, tecknandet var den handling som kom att upprepas regelmässigt. Denna, något mera omfattande beskrivning av projektet, visar på hur personalen i början befann sig i periferin, en form av åskådare. I slutet av projektet kom personalen, mera av sig själva, att aktivt ta del av konstnärernas arbete med att teckna av de äldre och i slutet av projektet även teckna av viss personal. På så sätt kan konstnärernas närvaro beskrivas som att de långsamt kom att bli en del i personalens relationer som gav avtryck i deras roller på arbetsplatsen. Konstnärerna konstruerade också ständigt sin roll och identitet i förhållande till de boende och personalen. Som ett resultat av projektet anordnades en vernissage där 52 teckningar och ett bildspel visades samt ett 50-tal målningar gjorda av de boende och personalen.

Ett annat av projekten genomfördes på en sjukhusavdelning med 45 anställda där verksamheten rullar på alla dygnets 24 timmar. Innehållet i det tänkta projektet presenterades för personalen i deras personalrum. Konstnärernas intention, vilket också blev innehållet i projektet, var att personalen skulle låna en digitalkamera och ta bilder på deras boende. Dessa bilder kom sedan att sättas upp i fikarummet. Det framgick inte vem som var vem utan syftet var från början att svaret skulle växa fram i en dialog mellan personalen. Det var svårt att få personalen engagerad, ett antal bilder togs dock och diskussioner uppstod om vem som bodde var. Bilderna presenterades slutligen i bokform av konstnären. Boken lämnades ut i projektets avslutning till personalen. Ett särdrag i projektet är att det under dess gång fanns ett visst avstånd mellan konstnären och de anställda som inte kom att bli informellt indragna i projektet.

Ett projekt har haft som syfte att intervjua chefer som står inför sin pensionering på Region Skåne. Frågor om kön, makthierarkier och arbetslivets organisering har varit några perspektiv som tagits upp i intervjuerna. Under projektets gång finns inga kopplingar, mera än i intervjuerna, till personalens roller och relationer i en sjukhusorganisation. Däremot den film som producerats utifrån intervjuer med personal som står inför sin pensionering kan säkerligen bidra till att roller och relationer i arbetslivet kan påverkas. Mottagare har på så sätt saknats under projektets gång.

Ett av de projekt som främst kan beskrivas som en kontinuerlig dialog med personalen är Slottsträdgården. Arbetsplatsen har få tillsvidareanställda. Deras arbete består i hög grad av att odla växter och vårda och utveckla Slottsträdgården som en oas i Malmö. Konstnärens samtal med personalen har varit konstverket, även om videofilmning kom att användas i projektets senare del. En typisk relation mellan personal och konstnär är denne vid ett av de första mötena med arbetsplatsen under en fikarast deltog i ett kortspel. Spelets regler var nytt för konstnären vilket innebar att personalen på trädgården lärde honom spelets regler. Till saken hör också att en av de som deltog i kortspelet inledningsvis hade en bild av en typisk konstnär som en fransman med mustasch! På så sätt kom konstnären att långsamt närma sig personalens mera formella roller utifrån den informella relationen som etablerades genom kortspelet. Andra exempel på etablerande av informella relationer är när konstnären, tillsammans med personal utfört deras arbetsuppgifter. I samma informella anda fortsatte projektet där processen i hög grad utgjorde konstverket som delvis ”bara” finns kvar i personalens sinne och som en videofilm av arbetet på Slottsträdgården. Här kan vi också spåra att roller och identiteter ständigt har förhandlats och konstruerats i mötet mellan personal och konstnär.

Så slutligen Arkivet som är en arbetsplats med ca 20 anställda varav ett flertal med tidsbegränsade projekt. Arbetsuppgifterna varierar, förutom att alla vid något tillfälle också bemannar receptionen och tar emot besökande. Arbetsuppgifterna kan vidare bestå av att scanna in uppgifter och vara rådgivare till besökare som bedriver t ex släktforskning. Arkivet är också en kontrollmyndighet på så sätt att viss personal kontrollerar så att offentlighetsprincipen följs i kommunen och att olika dokument arkiveras på ett sätt som stämmer överens med lagstiftningen. Projektet har haft visst fokus på finlandssvenska. Med detta som tema har flera ”performance” genomförts på ställen i arkivets lokaler som tidigare inte använts till gemensamma aktiviteter. Musik, öppna dörrar som gjort att vindpustar gjorde intåg i lokalerna, placering av framträdande och dess genomförande har utgjort en del av konstverket. I övrigt har projektet inneburit att konstnärerna vistats i lokalerna och kommunicerat med personal genom frågor om verksamheten och dess innehåll. Även ett visst stöd har getts till personal som utformat väskor för arkivmaterial. Ett delprojekt har inneburit efterforskningar i arkivet utifrån ett gammalt brev som en av konstnärerna hade i sin ägo. I detta har en tät relation etablerats mellan en av konstnärerna och arkivpedagogen. Deras projekt går ut på att välja ut vissa människoöden ur Malmö stads historia och konstnärligt gestalta dessa. I övrigt har annars personalens roller och relationer bara delvis berörts vid konstnärernas närvaro, guidning på Arkivet och när de till personalen har ställt frågor om verksamheten.

Några villkor för konstnären på arbetsplatsen

Konstprojekten har genomförts på arbetsplatser, eller i nära anslutning till dessa, som i sin tur ingår i en organisation med dess specifika uppgifter och sätt att organisera verksamheten på. Därför bör de begrepp som används vid en analys inkludera åtminstone några centrala kännetecken för organisation. Ordet kommer från grekiskans organon som betyder verktyg, redskap. Detta är ingen slump. Det vi kallar för en organisation är ett verktyg för att åstadkomma något gemensamt/kollektivt. Minsta gemensamma nämnare i alla organisationer är positioner. Innehåll i positioner bestäms av den anställdes inplacering i en vertikal och horisontell arbetsdelning och de arbetsuppgifter som blir resultatet av arbetsdelningen.

Varje position i en organisation innehåller alltså en eller flera uppgifter. Tillsammans formerar detta innehållet i vad som också kan kallas för en formell roll. Mellan positioner finns relationer som inte enbart anknyter till den formella rollen. Relationer har även ett socialt innehåll, en intersubjektivitet. Detta handlar om att något delas mellan två eller flera positioner (eller subjekt), i samspel med varandra. Det som delas kan vara en upplevelse, känsla eller något som uppmärksammas. Detta leder osökt in på begreppet informella roller som är en del av intersubjektivitet. Enkelt uttryckt innehåller informella roller kollegers, chefers, och ibland också kunders informella förväntningar på ett subjekt (individ) i en position. Det finns också en tredje aspekt på innehållet i begreppet roll. Detta är individens egen uppfattning om vad som ingår i sin roll och vilka åtaganden som finns eller bör finnas. Meningsskapande är ett verktyg som är användbart för att få förståelse för vad som sker i dessa processer.

Individen, tillsammans med andra, konstruerar mening kring vad innehållet är eller bör vara i den roll som ingår i positionen. I denna process ingår också delar som dennes uppfattning om de formella och informella rollerna samt den teknologi (kunskaper, metoder och teknik) som används på en arbetsplats (Patriotta 2003). Tre slag av förväntningar framträder då på individens uppgift i en organisation; formell, informell (intersubjektivt) och individens egen bild av sin uppgift (Sandberg 1994). Identitet kan knytas till dessa tre slag av förväntningar. En del av den anställdes identitet baseras på dessa förväntningar. Något förenklat kan vi uttrycka detta som att position och identitet har en nära relation till varandra (Kunnen et al 2005). En något förenklad definition av identitet är: Vem är jag och hur har jag blivit den jag är? Vem är vi och hur har vi blivit den vi är? (Elias 1991; Stacey 2003) Identitet består på så sätt av ett jag och ett vi. Jag är individen och vi är de andra samt de uppgifter som ingår i de olika positionerna, dvs verksamhetens inriktning. Varför bör vi diskutera detta i anslutning till forskning om konstnärer på arbetsplatser? Vi menar att de grundläggande begrepp som beskrivits här utgör viktiga delar i de sammanhang där konstnärerna utför sina konstverk. När en konstnär träder in på den organisatoriska arenan på en arbetsplats ingår han/hon i de sammanhang där roll och identitet spelar en stor roll. Utgångspunkten är att livsreglerande processer sker i de sammanhang som vi befinner oss i antingen på arbetet eller på fritiden.

En organisationsförändring kan leda till att innehållet i en roll förändras vilket kan bli problematisk för individen. Individen kan då uppleva sin identitet som hotad. Om handlingsutrymme och möjligheter till påverkan är litet kan problem kring identitetskonstruktionen (vem jag är) bli problematisk. Om möjligheten till påverkan av innehållet i en förändring är reducerad så kan det hos individen resultera i strategier för att undkomma förändringar och på så sätt behålla sin tidigare identitet. Individen blir då utsatt för enbart konkurrens och makt medan utrymmet för samverkan är reducerat. Den process som initieras av en konstnär kan liknas vid den vid förändringar. Motståndsstrategier för att bjuda in konstnären kan utvecklas.

Ibland har konstnärerna inom Skiss-projekten utmanat de anställdas roller genom sina konstverk. Samtidigt är konstnärsprojekten öppna och intersubjektivt förhandlingsbara vilket innebär att de anställdas identitet åtminstone inte direkt hotas. Tvärtom så kan konstnärernas långsamma närmande till en arbetsplats ses som en inkluderingsprocess där hänsyn tas till rollers innehåll och individers identitet. Detta innebär inte att konstnären skall avsäga sig sin roll. Tvärtom är det i denna balansgång, eller mötet mellan två olika typer av roller och identiteter som utgör det centrala och spännande i mötet mellan konstnär och anställda, enligt vårt förmenande.

Två mönster framträder i de projekt som genomförts inom Skiss-Skåne. För det första ju mera avgränsad en roll är desto svårare är det att få till en förhandling om konstverkets innehåll. För det andra den omfattning som konstprojektet påverkar eller stör anställdas utförande av sina uppgifter har betydelse för personalens och chefers inställning till projekten. I flera intervjuer med personal och chefer framhålls vikten av att konstnärsprojekten bör gagna verksamheten och åtminstone till en början inte upplevas som en stor belastning för de anställda. Det kan uppstå konflikter mellan å ena sidan konstnärers aktiviteter och å andra sidan den mening som personal och chefer tillskriver konstnärens medverkan på arbetsplatsen. Enligt vårt förmenande bör alla de tre formerna av roller utmanas av konstnären, samtidigt kan ett moment 22 uppstå då utmaningar kan negligeras eller än värre ses som ett avskilt konstnärsprojekt utan beröring med arbetsplatsen. Om anställda och chefer inte ser mening i ett projekt och ser det mera som en belastning som stör arbetet så kan det uppstå en konflikt mellan arbetsplatsen och konstnären som kan leda till att denne förskjuts. Som vi återkommer till så har flera projekt brottats med denna problematik. Däremot de projekt som, enligt vår syn, är mest lyckade har hanterat relationen med stor känsla för praktikens problematik, egentligen meningsskapande och identitet. Framgången i ett projekt grundläggs när konstnärers närhet, deras förståelse och ödmjukhet för arbetsplatsens dynamik och en förmåga att anpassa sig till denna tas på fullaste allvar. Det är inte fråga om anpassning, utan ett medvetet förhållande mellan konkurrens och makt som utmanar och det samarbete som sker vid varje situation. Roller och därmed identiteter måste utmanas för att någon effekt skall uppstå i processen mellan konstnär och personal. Detta är just denna balansgång som samtliga projekt inom Skiss-Skåne har brottats med. Ett tecken på att denna balansgång har lyckats är att konstnärernas närvaro har tagits på fullaste allvar av chefer och personal. Speciellt tre av projekten har i mycket hög grad utmärkts av detta. När så är fallet, menar vi, finns förutsättning för att det finns spår av ett bidrag till hälsa,

välbefinnande och kreativitet för både personalen och konstnären. Alltså, hänsyn bör tas till rollernas innehåll och konstnärsprojektets ingrepp i rollernas olika delar bör övervägas och problematiseras i varje enskilt projekt.

Några slutsatser

Varje arbetsplats, med dess verksamhet och olika uppgifter, innehåller en mängd relationer vars innehåll konstrueras med hjälp av personalens olika roller och dess tre aspekter som också är delar i personalens identitet. Ett sådant exempel på vi-identitet är följande utdrag från en gruppintervju med personal:

”Det bästa stället jag har varit på hittills, med personal och chefer och överhuvudtaget helheten. Jag tror att vi ligger långt framme med att sysselsätta och aktivera de boende. Vi jobbar mycket med detta och chefen peppar oss. Hon jobbar mycket med att få in ett tänk att vi hela tiden skall fråga oss själva om de boende skulle kunna vara med. Skulle vi kunna göra detta tillsammans med de boende? Så det jobbar vi mycket med nu. Utflykter och sådant har vi varit bra på länge, men det vi jobbar med nu är aktiviteter i det lilla. Dra lakan, tvätta och att de följer med ut och hämtar posten är några sådana exempel. Det är sådana här små grejor man skall synliggöra för sig själv och veta att det har betydelse för den boende som hänger med. Det är jätteviktiga saker. Det behöver inte vara så stort många, de vill ha lugn och ro också. Detta tror jag innebär att vi är lite annorlunda i förhållande till andra vårdboenden.”

En form av vi-identitet som också chefen på arbetsplatsen ger uttryck för. Hur dessa roller och därmed identitet har konstruerats beror enligt personalen och chefen på att de sedan några år tillbaka utgör en ny enhet som hade ett specifikt uppdrag vilket ges uttryck för i citatet. På samma sätt intar och konstruerar konstnären sina olika aspekter på sin roll beroende på uppdragets art. Dennes identitet som konstnär är naturligtvis påtaglig. Ett sätt att förstå en lyckad process är när det också uppträder en ”separationsångest” inför avslutet på ett projekt. Som en av konstnärerna uttrycker det: ”...sista veckorna blev speciella och vi fick separationsångest av att ge oss iväg därifrån”. Även från personalens sida ges åtminstone ett visst intryck av en separationsångest.

På så sätt kan också konstnärers relationer till arbetsplatsen förstås och kartläggas – som ett möte mellan olika roller och identiteter som på så sätt växt samman till nästan en vi-gemenskap med arbetsplatsen. Genom att Skiss innebär att projekten är öppna och inte på förhand definierade så är förutsättningarna goda för att innehållet i roll och identitet kan förhandlas i mötet mellan konstnär och personal. Detta kallar vi för självorganisering vilket är en process som sker i det handlingsutrymme som finns när projektet inte på förhand är definierat. Detta är processer som också är verksamma vid sådana organisationsförändringar som anses som lyckade (McMillan 2004; Morrison 2002). Om ett projekts innehåll är givet från början är rollerna inte på samma sätt förhandlingsbara, inte från någotdera hållet. Risken är då att meningsskapande i form av en förhandling uteblir och projektet upplevs av personalen som ett hot mot deras identitet. När konstnärer i relationer med personal tillåts att långsamt gripa in i deras

roller, direkt eller indirekt, bör det finnas möjligheter för en påverkan från arbetsplatsens sida. I ett par av projekten kom inte de anställdas informella roller utmanas i någon större grad, även om avtryck av projekten säkerligen i framtiden kan spåras. Relationen mellan konstnär och anställda kan på så sätt förstås som relationen mellan två formella roller som på sjukhuset. Å ena sidan sjukhuspersonalen med deras arbetsdelning, uppgifter, arbetsbelastning och identitet och å andra sidan en konstnär som skulle genomföra ett projekt som var förutbestämt, eller åtminstone av personalen inte upplevdes som förhandlingsbart.

När däremot relationers innehåll är öppet för förhandling kan alltså konstnärers närvaro på en arbetsplats bidra till att främja hälsa, välbefinnande och kreativitet. Närvaro, involvering, ömsesidig inspiration, aktivitet och kommunikation med personalen framträder som viktiga för att överhuvudtaget kunna betecknas som hälsofrämjande aktiviteter. Detta stödjer vi på vår tidigare forskning (Augustinsson 2006; Augustinsson och Ericsson 2007; Bringsén 2003). När konstnären är en aktiv aktör i samspel med personal (intersubjektivitet) konstrueras samhörighet och mening kring konstnärsprojektet i förhållande till arbetsplatsen, vilket kännetecknar de processer som vi menar karaktäriserar mönstret för ett lyckat projekt. Emellertid, det förhållande att konkurrens och makt samt samarbete ständigt finns närvarande i varje kreativ och utvecklande kommunikation får inte heller missas. Det är dessa slutsatser som vi bearbetar vidare i föreliggande rapport. I det kommande kapitlet har vi tydligare fokus på hälsobefrämjande.

Hälsobefrämjande

Hälsa kan, utifrån en aspekt, beskrivas som en subjektiv upplevelse/känsla av välbefinnande som fungerar som en resurs för individen i dennes position och roll på arbetet. På så sätt kan också arbetet innehålla en regenererande funktion. Positiva upplevelser/känslor kan främja hälsa genom en ökad motståndskraft, men kan också på ett positivt sätt bidra till individens förmåga att agera i olika situationer. Positiva upplevelser tenderar att väcka positiva känslor, som är en av tre underliggande komponenter i begreppet välbefinnande (Diener et al 1999). 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 (Damasio 2001; Fredrickson 1998).

Enligt Antonovsky (2005) kan en majoritet av positiva upplevelser/känslor ge individen en stark känsla av sammanhang (KASAM), vilket fungerar som en resurs vid hantering av olika påfrestningar i vardagen och förverkligandet av individuella mål i livet. Känsla av sammanhang, enligt vårt förmenande, konstrueras när möjligheter finns för personalen att tillsammans med konstnären förhandla om mening kring projektet. Det som förhandlas är alltså även roll och identitet som vi berörde i de föregående avsnitten.

Människor och arbetsplatser med en stark KASAM upplever tillvaron som begriplig, hanterbar och meningsfull. Begriplighet kopplas till upplevelsen av struktur, förutsägbarhet och förståelse medan hanterbarhet påverkas av tillgången på resurser vid hantering av olika påfrestningar i vardagen. Meningsfullheten anses vara den viktigaste komponenten i KASAM eftersom den är själva motorn som ger individen motivation till att försöka begripa och hantera de situationer som individen ställs inför. På så sätt finns ett komplext cirkulärt förhållande mellan å ena sidan hälsa som en resurs hos individen för att kunna hantera påfrestningar och å andra sidan att ha en förmåga att kunna hantera påfrestningar som kan påverka hälsan i relation till roller och identiteter som han/hon skapar.

För att sammanfatta det hittills sagda kan vi säga att välbefinnande, roll, meningsskapande och innehållet i KASAM är väl integrerat i vartannat. Filosofen Sven-Erik Lidman uttrycket detta på ett underbart sätt: ”Människor ser former, tänker former, skapar former. Det hon gör påverkar det hon ser, det hon ser påverkar det hon gör” (2006, s 560) eller som han skriver något längre fram i boken ”Det man gör blir en modell för det man ser, och det man ser blir en modell för det man gör” (s 564). Alltså, förhållande mellan det vi upplever och det som sker är cirkulära process som något förenklat kan beskrivas som en oändlig spiral av bilder och mening som erfars, skapas och reproduceras, ofta till ett förändrat innehåll och ändrad form (Damasio 2003; Stacey 2002). Skapande av bilder och mening sker med stöd i de tre olika aspekterna av rollerna, identitet och teknologi. Det är i denna väv av bilder och mening som delar av en ständig förändring som konstnärerna kommer in med sina projekt. Möts dessa två spiraler, å ena sidan konstnären och å andra sidan personalen, i en dans bestående av

både konkurrens och samarbete bör förutsättningarna finnas för ett framgångsrikt projekt.

Det spännande med Skiss-projekten är att genom att få till stånd aktiviteter som konstruerar möte av meningskonstruktioner mellan å ena sidan konstnärernas identitet och fiktion (konstprojektet) och å andra sidan personalen i en verksamhet (roller, uppgifter och identitet) så kan befintliga rutiner oroas. På så vis kan konstnärernas kommunikation med anställda och chefer främja en utveckling av det vardagliga handlandet på en arbetsplats. Därigenom kan ny mening konstrueras i vardagen, i smått och i stort, med andra förtecken än enbart strikt rationella och instrumentella förtecken. Om detta var oro så innebär roa att locka fram positiva känslor som glädje och skratt. I mötet mellan roa och oro, där konkurrens, makt och samarbete ständigt finns närvarande kan individers välbefinnande gynnas och möjligheter erbjuds till nya tankar som kan utveckla verksamheten. Utveckling sker genom att något nytt sker i personalens vardagliga kommunikation dem emellan. Genom att i kommunikationen med personalen ställa frågor som kan vara nya och utmanande, så kan anställda och chefer tvingas till att skapa ny mening som leder till något fräscht i kommunikationen på arbetsplatsen. Detta skiljer sig från de flesta konsulters infallsvinklar. Genom att lyfta in fiktion och fantasi i en annars så instrumentell och rationell värld kan konstnärernas bidrag bli till ett nytt och hoppningivande inslag på Skånes arbetsmarknad där välbefinnande och kreativitet i ökad utsträckning präglar arbetets vardag.

En samlande analys av projekten utifrån Välbefinnande och KASAM

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, som konstnärerna initierat, fortsatt ligga till grund för främst positiva upplevelser med tillhörande potential för välbefinnande bland personalen.

Konstnärernas arbete i projektet har karaktäriserats av att 1: närvara på arbetsplatserna, 2: inspireras av intrycken, 3: presentera något eller aktivera personalen, 4: kommunicera med personalen i samband med projektet. Det har dock varit en stor variation i hur mycket tid som lagts ned på de olika momenten. I vilken mån de olika aktiviteterna faktiskt utspelats på de olika arbetsplatserna har också varierat. 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. Det tycks vara så, som vi också tidigare var inne på, att konstnärerna har haft störst potential att påverka personalens välbefinnande om de funnits nära personalen. Denna närvaro hänförs till att befinna sig kontinuerligt i ett sammanhang tillsammans med personal. Återigen menar vi att närhet där konkurrens och samverkan tillåts samtidigt existera är en viktig pusselbit. Det är i dessa relationer som processerna också blir fysiologiskt livsupprätthållande (Stacey 2003). Aktiviteterna

behövdes dock inte direkt varit riktade till personal, utan den ständiga närvaron, som i många fall ledde till utmaning och samvaro, har varit viktigast. I och med denna närvaro, som i många fall blivit till en utmanande samvaro, så har konstnärerna inspirerats och presenterat någonting under tiden som projektet pågick. Förutsättningen för ett lyckat projekt tycks vara där förekomsten av en kontinuerlig kommunikation mellan konstnärer och personal har skett.

Med sin konstnärliga kompetens bidrar konstnärerna med nya perspektiv på den "kunskap" som finns representerad på arbetsplatserna när de kommer dit. Personalen ger uttryck för att dessa nya perspektiv leder till nya sätt att tänka och 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 och en beredskap att möta förändringar i arbetslivet specifikt (Schön 1995). Individuella färdigheter bildar grunden för förmågan till reflexivt lärande men behöver främjas av en social miljö som präglas av interaktion mellan olika människor (Peltier, Hay & Drago 2005). Förmågan att hantera framtidens okända situationer generellt kan kopplas till hälsa med hjälp av Antonovskys teori (se ovan) om känsla av sammanhang (KASAM). Människor som upplever sin tillvaro som begriplig, hanterbar och meningsfull har bättre förutsättningar att hantera påfrestningar med kopplingar till bättre förutsättningar för upplevelsen av hälsa, poängterar Antonovsky i sina böcker (1979, 1987).

Begriplighet

Projektet generellt karaktäriseras av en otydlighet och personalen ger 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 informerad om projektet samtidigt som de blev presenterad för konstnären. Fortfarande upplever en av de intervjuade sig inte veta vad projektet går ut på och ger uttryck för en önskan om en större inblick i vad konstnären gör, hur det har gått och vad det skall bli. Mer information och återkoppling hade behövts för upplevelsen av projektet som begripligt. Personalen ifråga uppger dock att otydligheten också är bra på ett sätt. Projektet blir på så vis lite mystiskt eller spännande.

Konstnärernas sätt att arbeta i form av att låta sig inspireras, göra och släppa utan vidare diskussion skiljde sig från den ordinarie verksamhetens struktur och krav på tydliga syfte och uppföljning, men var ändå accepterat på en av arbetsplatserna. Detta förklarades med och blev begripligt eftersom det var just konstnärer som låg bakom projektaktiviteterna:

"Med konstnärernas närvaro följer ingen värdering utan tolkningen är kopplat 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 viktig på något sätt", framhåller en av de intervjuade i personalen.

På en annan arbetsplats uppger personalen att två uppskattade medarbetaraktiviteter hade bidragit till en ökad begriplighet om de åtföljts av information om syfte och en gruppdiskussion baserad på deltagarnas upplevelser.

Hanterbarhet

På en av arbetsplatserna har konstnärerna inte bara varit närvarande som konstnärer utan har också på ett mer praktiskt sätt fungerat som en resurs för personalen. Personalen såg det som en förmån att konstnärerna funnits där och haft tid för att sitta ner och samtala med de boende. Konstnärerna blev på så vis en resurs för personalen som bidrog till att göra tillvaron för de boende mer meningsfull. Personalen uppgav att de fått tid över för annat som inte annars hunnits med.

På en annan arbetsplats fungerade en del av de konstnärsinitierade aktiviteterna som ett avkopplande avbrott, med utrymme för personliga reflektioner över annat än arbete, i den vardagliga verksamheten. Då vardagen normalt präglades av produktion och tidspress fungerade dessa pauser som ett uppskattat reflektionsavbrott som också kunde fungera som en resurs och göra arbetsituationen mer hanterbar för personalen. – ”Vi behöver mer av sånt”, som en anställd uttryckte det.

En av personalen beskrev sin upplevelse under och efter en aktivitet på ett sätt som tyder på en erfarenhet som 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 som relaterats 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/slutprodukt låg till grund för en uppföljning med diskussioner om vad personalen hade lärt/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.

Många av personalen på de olika arbetsplatserna har blivit berörda av konstnärernas närvaro på ett eller annat sätt. En sak som karakteriserade personalens upplevelser var fokuseringen på att upplevelsorna 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 projektens utvecklingspotential, vilket

kan tolkas som att kommunikation (intersubjektivitet – i samspel med varandra) behövs för att personalen skall vara med på resan. Med kommunikationen följer också möjligheten att alla de olika individuella upplevelserna kan bli en del av arbetsplatserna som kollektiv. 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 en 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 som ramar för konstnärernas utformning av projekten, kan ge Skiss projekt en större potential att påverka personalens upplevelse av välbefinnande och hälsa. Många av den intervjuade 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).

Hälsofrämjande arbetsplatsen: Komplexitetsperspektiv...

Skiss-Skåne har alltså arbetsplatser och fenomenet hälsa som sina ”objekt”. Detta är två rimliga fenomen -arbetsplatser och hälsa- vars relationer och innehåll inte är ett oskrivet blad. Ett sätt att se på arbetets effekter på individens välbefinnande är också dess konsekvens av hur arbetet organiseras (Jahoda, 1979) och av interaktionen människa – arbete (Stacey 2000). Det finns anledning att anta att arbetet kan uppfylla en del av grundläggande neurobiologiska drag i form av överlevnad och välbefinnande (Damasio 2000; 2003) samt inkludering (Stacey 2003) som i sin förlängning har effekter på emotioner och känslor som tillfredsställelse, lust och glädje. Forslin (2003:13) är inne på samma tankegång och menar att detta kan uppfyllas genom arbetet: ”Människan är till sin natur produktiv med behov av att prestera, skapa värde och förbättra, att utnyttja sin förmåga och att utvecklas...”.

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 skall vara bestämda av vare sig chefer, övriga anställda eller konstnärerna så blir deras projekt (konstverket) och närvaro en del i vardagens meningskonstruktion. Kärnan i processer som gynnar välbefinnande tycks vara en social samvaro, intersubjektivitet, som går utöver eller ifrågasätter arbetsplatsens vardagliga rutiner (Stacey 2003). Exempelvis de båda konstnärerna som tecknade av de boende på ett äldreboende menar att:

”Det är en slags happening som pågår hela tiden. Vi är inte perfekta konstnärer och det tar de boende också upp. Ibland får vi svälja också detta som när en av de boende sa ’oj när jag var i Paris så där var det en som satt på gatan och tecknade av en och det blev så likt. Tror ni att ni kommer att teckna så någon gång?’ Då får man vara ganska finkänslig.”

Även om att i detta fall tecknandet inte direkt var relaterat till personalen så fanns de med i bakgrunden, lyssnade och ibland, speciellt i slutet av projektet, kommenterade vad som hade hänt. Till slut kom dock personalen också att bli indragen i tecknandet.

Även i anslutning till konstnärsprojekten tål det att nämnas att mänskliga resurser byggs i bästa fall upp (regenereras) och i sämsta fall dräneras (degenereras) under själva arbetsprocessen. I sämsta fall är resultatet sjukdom, stress och oförmåga eller bristande vilja att utvecklas hos de anställda, dvs degenererande. Mänskliga resurser förbrukas således då under arbetsprocessen. Låt oss illustrera med en intim situation mellan en anställd och konstnären. Sammanhanget är att en konstnär berättar om en situation när hon tecknar av en anställd på Arkivet:

”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.”

Vi menar att i denna situation skapas energi som bidrar till arbetsplatsens regenererande effekt. Detta därför att arbetsplatser som kan beskrivas som hållbara har förmågan att återskapa eller öka energin hos de arbetande. Enligt konstnärens utsaga skapades energi i relationen i samband med tecknandet vilket är effekter som även andra konstnärer som tecknat återkommande berättar om. Motsatsen till degenererande arbetsplatser är då intensiva arbetssystem där mänskliga resurser förbrukas och som är motsats till att uppleva lust, glädje, kärlek, engagemang och kreativitet såväl som hat, sorg och olust. Genom att, som vi menar, projekten inom Skiss-Skåne präglas av att både roa och oroa, skapa lust och olust, på arbetsplatsen så har konstnärerna i olika sammanhang och i många fall framkallat just sådana 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 långt ifrån jämvikt tillåts. Ett sådant fenomen kan också uppstå bara genom att bli sedd som en av konstnärerna reflekterar kring i hennes berättelse då hon:

”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 överslätande. 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 personal blev sedd har troligen något nytt åtminstone tillförts den enskilde anställde. En ny form av energi som tillfördes genom att 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. I detta fall utmaningar i form av att oroa kanske mera än roa. Några sådana projekt som vi hittar dessa processer på är Regional utvecklingsledning, Pärönskogen och Slottsträdgården samt vid vissa moment på Arkivet. Dessa projekt har haft karaktären av vad vi tidigare beskrev som förhandlingsbara roller i relationer mellan personal och konstnärer. Konstnärerna har genom dess närvaro som konst som roar och oroar bidragit ytterligare till att utveckla ny energi som skapar långt ifrån jämvikt, vilket präglar regenererande system. Något enklare uttryckt så har projekten 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 innebär att de gått utanför gängse rutiner och arbetsuppgifter

på just arbetsplatsen och mitt i personalens vardag. Det motsatta hade varit att personalen hade mött konstnären utanför personalens arbetsplats, vilket då inte troligen varit lika utmanande i förhållande till arbetet och individens olika roller och identiteter. Ett sådant undantag är Regionala utvecklingsledningen som genomförde en lunch till lunchaktivitet tillsammans med konstnärer. Denna aktivitet har levt vidare på arbetsplatsen berättar personal som vi har intervjuat. Skall tilläggas att detta följdes upp med konkreta synliga projekt även på arbetsplatsen. Personalen ritade kartor på utvecklingsdagarna som sedan sattes upp i RUL-korridoren, en toalett utrustades med strippmusik och på en toalett flyttades toaletttrullen till annan plats.

Störningsmoment för byråkratin

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 uppmärksammats. Det motsatta, som begränsar människan och hennes helhet – är byråkratin med dess väl definierade roller och arbetsuppgifter, där vare sig glädje och lust eller hat och sorg är tillåtna (Du Gay 2005; Fineman 1993:9; Kallinikos 2004). Det finns risker med byråkratin påpekar Max Weber. Han menar att genom byråkratin förändras organisationer till en alltmer mekaniserad och rationell produktionsorganisation med fokus på instrumentellt rationellt handlande och konsumtion. För att fånga dessa skeenden använde han metaforen av en ytterrock, som man kan kasta av sig när man vill, men som har förvandlats till en järnbur av kontroll, ordning och byråkrati, menade han. Det är sådana sammanhang som nedanstående berömda citat berör:

”Då kunde med rätta dessa ord sägas om de sista människorna i denna kulturutveckling: ”Specialist utan ande, njutningsmänniska utan hjärta, och denna nolla inbillar sig ha nått ett aldrig tidigare uppnått stadium i mänsklighetens historia.”” (Weber 1978:86)

Som vi förstår det så bidrar konstnärerna genom att roa och oroa till att njutningsmänniskan har möjlighet att åter inträda på arenan, även som anställd i en byråkrati. Om tolkningen är rätt förordade Weber ett samhälle där emotioner och känslor är tillåtna, även i rationella organisationer. Emotioner och känslor är vad som frammanas av ett verk som t ex strippmusik på en toalett, enligt vårt förmenande. Knappast någon av de arbetsplatser som Skiss-Skåne har varit involverade på kan beskrivas som extrema byråkratier, även om det även på dessa arbetsplatser finns en grundstruktur som kan beskrivas som byråkrati och de former som Weber beskriver. Både konstnärer och personal rapporterar om glädje och utmaningar som skett i projekten. En av personalen på RUL beskriver det så här:

”För mig är konstnärer 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.”

Någon form av njutningsmänniska, menar vi, har framkallats eller åtminstone understötts av konstnärernas sociala involvering genom olika konstnärsinspirerande aktiviteter på arbetsplatserna. Behov av social fokus i organisationer finns stöd för hos neurobiologen Antonio Damasio (2003) som menar att den person som är fullständigt rationell och saknar förmåga att ta emot och producera emotioner och känslor, har en form av hjärnskada i främre högra pannloben. En sådan person kan således inte känna av emotioner och känslor och blir därigenom socialt inkompetent. Översatt till en organisation som utgår enbart från produktivitet och effektivitet där rationalitet är ledstjärnan kan sägas, i Damasio's termer, vara en sjuk organisation. 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. I byråkratin är fokus på makt och konkurrens och liten grad av ömsesidigt kreativt samarbete där emotioner och känslor är viktiga. Konstnärer bidrar med aktiviteter som gynnar en ökad produktion av emotioner och känslor. På så sätt kan Skiss-Skåne sägas ha bidragit till att framkalla ytterligare emotioner och känslor som enligt Damasio (2003:45) är själva basen för alla organismer då även "en hjärnlös varelse rymmer redan grunden för de emotionsprocesser som människor besitter".

I byråkratin, som är ett gemensamt kännetecken för alla organisationer, förekommer en rad aktiviteter som syftar till kontroll, regler och rutiner som strävar efter förutsägbarhet och stabilitet. Detta leder till svårigheter att uppfylla vad vi menar bör känneteckna för människan hållbara arbetssystem. Lek med tanken att du under en månads tid i princip upprepar exakt samma handlingar. Hur skulle vi känna oss efter en sådan period? Följdfrågorna är: Gynnar regelföljande och rutiner i ett långsiktigt perspektiv överlevnad och välbefinnande för individen? Underlättas utvecklingen av hållbara arbetssystem av regelföljande och rutiner? Vi menar att så inte är fallet. Att stabilitet och förändring är sammanvävda antyder också Fromm (1976, s 206) när han skriver; "Inse att ingen utveckling är sund som inte sker inom en struktur, men också vara medveten om skillnaden mellan struktur som ett livets attribut och >>ordning<< som är ett attribut till icke-liv, till det som är dött". En struktur består av både det ordnade och oordnade, medan däremot enbart ordning står för det som är dött (Prigogine och Stengers 1985). Varför ta upp en sådan aspekt i samband med projektet? Kreativitet och utveckling sker inom en struktur där även det okända tillåts. Konstnärsprojekten har representerat det okända. Det var både känt och framgick på de flesta arbetsplatser att projekten inte på förhand var bestämda till dess innehåll. Innehållet skulle konstrueras i relationer mellan personalen och konstnärerna. På så sätt består Skiss-projekten av utmanande handlingar för både arbetsplatsen och konstnären.

Troligen är det så att på en arbetsplats som är relativt strikt strukturerad, som till exempel sjukvården, kan ett Skiss-projekt vara svårt att genomföra. Det krävs relativt lång tid att konstruera relationer mellan konstnären och personalen som inte i alltför hög grad stör och oroar, åtminstone i början, sjuksköterskors innehåll i sina roller (formella, informella och egna uppfattade).

Inom Skiss-Skåne fanns ett sådant projekt där det visade sig svårt att få till stånd just en sådan nära förtroendeingivande relation som tilläts att utmana och inkräkta på befintliga roller och därmed den uppgift som en bestämd position upprätthåller. På äldreboendet framhålls tydligt detta förhållande att det var viktigt 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 att långsamt närma sig en verksamhet och behålla genom hela projektet en stor ödmjukhet samtidigt som projektet utmanar och stör. Slottsträdgårdens projekt är ett sådant där både personal och chef är ense om vikten av att personen är ödmjuk. På samma sätt har projektet på RUL präglats av att konstnärernas insatser inte stört, utan anpassats så att åtminstone en grad av frivillighet har funnits, eller att det så väl har passat in i verksamhetens planering som t ex aktiviteten i Klippan. Denna var något av en kul avslutning på ett långt samarbete som delvis skulle upphöra genom en organisationsförändring inom Region Skåne. Alltså, långsamt närmande och frivillighet tycks ha varit framgångsfaktorer framhåller både personal och chefer som vi har intervjuat.

Om ovanstående förhållanden stämmer så har projekt som Skiss-Skåne en stor roll att spela. En sådan roll är att bidra till regenererande arbetsplatser vilket sker genom att konstnärers kompetens som vi här har förenklat i att roa och oroa. Detta bidrar till att flytta ett system ”långt från jämvikt”, utveckla ny energi och att skapa en viss oordning och icke-kontroll som paradoxalt också bidrar till välbefinnande. Stöd för att detta är så centralt för förändring och utveckling finns hos författare som för fram kritik mot jämviktstanken. Jämvikt anses här således som något destruktivt, enligt Kauffman (1993) och Pascale (et al 2000). Varje system måste tillföras ny energi så att systemet sätts i, eller tillåts komma i icke-jämvikt (Prigogine och Stengers 1985). Bird (2003:196) går så långt som till att: ”Information must be added, for if it is not, very odd things will happen: chaos theory predicts that, if no new information is added, the world will very rapidly grind to a halt”. Ny information skapas då förstärkande feedback i form av utmaningar och sådant som var okänt sedan tidigare förekommer. Ett hälsosamt system upprepar sig ständigt i motsägelser och har viss oordning som går på tvärs mot byråkratibegreppet vars innehåll sätter fokus på rutiner, regler och det kända. Det är där paradoxer accepteras och ses som en resurs som ny information konstrueras. En sådan paradox är förekomsten av konkurrens och samarbete i en kreativ kommunikation. Detta utgör själva grunden för en välmående levande varelse, argumenterar Bird (2003:235) för. Eller som Marion (1999:33) framhåller: ... ”life simply cannot live with the level of stability”. Därför är det problematiskt att chefer i organisationer eftersträvar i alltför hög grad stabilitet och ordning genom kontroll och förutsägbarhet. Budget, planering, mätbara mål och andra metoder som Business Process Reengineering (Knights och Willmott 2000), kvalitetssäkring och dokumentation (Carnevali 1999) är alla exempel på aktiviteter vars syfte är stabilitet och förutsägbarhet genom i huvudsak korrigerande feedback där jämvikt är den övergripande maximen.

Sammanfattning

Vår diskussion här kan sammanfattas med att förändring och stabilitet bör ses som samtidigt förekommande, en form av paradox som inte går att reducera, i hållbara system som är regenererande för individens överlevnad och välbefinnande, vilket är något som gynnas av konstnärers kompetens. Dessa synpunkter finns också stöd för hos forskare som Boyatzis (2006), Cunha och Cunha (2006) och McMillan (2004) som använder sig av entropibegreppet (evolution på grekiska (Prigogine 1997:19)). Entropi, argumenterar de för, leder till utveckling och välbefinnande. Nya problem och nya företeelser att hantera, vilket vi menar är vad konstnärskompetens kan betyda, leder till utveckling och välbefinnande. Prigogine (1997) och Prigogine och Stengers (1985) framhåller att ett hälsosamt system har någon form av friktion där ny energi skapar viss oreda. Ny energi måste ständigt tillföras eller konstrueras, annars dör systemet då det hamnar i jämvikt, framhåller i all tydlighet Bird (2003) och Pascale (2000). Bird uttrycker det som att ett kaotiskt system är ett hälsosamt sådant. Kauffman (1993) beskriver evolutionen som just förekomsten av slumpartade händelser, oftast i ett kaotiskt system, som svårigen kan förutses. Genom att tillåta olika typer av emotioner och känslor, ibland även motstridiga sådana genom att utmana, oroa och roa, så konstrueras ny energi som kan bidra till välbefinnande och indirekt förbättrad hälsa. Bird (2003:226) och andra understryker att motstridiga krafter (opposite forces) (som t ex utmana, roa och oroa) leder till välbefinnande. Sådana processer är nödvändiga därför att:

”Without conflict, life would be impossible. Opposing forces regulate our breathing, the beating of our hearts, the balance of our sympathetic and parasympathetic nervous systems, and the electrical activity of the brain...the more complex the pattern of that variation the healthier the organism that embodies them. As it is in the organism, so it is in social relations... Forces tug us in different directions, loyalties and principles conflict, and out of this clash comes the mix of human experience.”

En individ, eller arbetsplats, där enbart till sitt innehåll kända mål uppfylls med givna handlingar, ett system i harmoni, utvecklar knappast något välbefinnande visas på genom teori och forskning om komplexa system (Stacey 2000). Konstnärsprojekten, speciellt några av dessa, innehåller i hög grad just dessa förutsättningar som här har pekats på. De åstadkommer en form av ”opposite forces” eller utmanande attityd i en konstnärsanda. Emellertid, så är det inte bara för konstnären att utföra ett konstverk, utan det krävs så mycket mera att förstå. Speciellt vad som händer när konstnären träder in på arbetsplatsen som en arena för ständig konstruktion av roller och identiteter är viktigt att förstå då känsligheten för de initiala förutsättningarna är stor för vad som sedan kommer att utvecklas.

Självorganisering och meningsskapande

I konstnärsprojekten har vi kunnat identifiera både lyckade och mindre lyckade projekt. Vi har tidigare i texten lyft fram vikten av innehållet i den kommunikation som inledningsvis skedde mellan konstnärer och chefer och anställda. Konstnärernas berättelser och reflektioner vad som hänt i mötet med personalen ger viktiga bidrag får

att på ett djupare plan förstå dessa processer och skeenden. Ett sådant komplext inledande möte kan ur ett konstnärsperspektiv beskrivas på följande sätt:

”Till min [konstnärens] förvåning var det jag igen som ställde frågor. Jag förväntade att få frågor om min närvaro och plan med projektet. Men de (personal i fikarummet) ställde inga frågor. Ändå så förklarade jag att jag planerade att börja med att observera och ta del av vad dom gör. De såg inte ut som de ville veta mera. Kanske på grund av en rädsla av att inte vara ”kompetenta” inom konst eller inte tyckte de om allvarligt prat – deras konversation handlade tydligen konstant om humor och skämt. Chefen var mycket talför, medan Kalle verkade vara tyst och blyg. Först sen Stina anlände fick jag frågor om mitt projekt och konst i allmänhet. Efter att jag förklarat att fokus var på process mera än resultat och förklarade att Skiss innebar att varje konstnär skulle följa sin egen personliga motivation och idéer. Stina sa att hon uppfattade det mycket förvirrande! Samtidigt hade vi en intressant konversation om konst. Hennes uppfattning var den att dagens konstnärer i Sverige bara var intresserade av att visa upp sin konst vilket gjorde att hon förlorat intresse för konsten. Angående mitt arbete på arbetsplatsen så uppfattade hon det...”

På en annan arbetsplats uttrycker en anställd sig så här om de första intrycken:

”Vad var det som gjorde att du fastnade för projektet?

Kan inte säga att jag tänkte att de skulle bidra till förändringsprocessen och vad dom sa och som jag uppfattade var att vi skulle liksom tänka ungefär att detta är något kreativt och vi skall inte ha några förutfattade meningar nej förhoppningar och förväntningar så där precist utan låt konstnärerna komma in och se vad som händer. Det var nog ungefär den bilden som jag hade av detta, alltså dom uttryckte det lite i stil med att låt oss vara med och se hur ni jobbar och låt oss inspireras av det och se vad som kommer ut av det. Samtidigt kanske vi kan inspirera er på något vis. Jag tror att de till och med uttryckte det som så; ställ helst inte krav på att vi skall göra det eller det. Samtidigt så uppfattade jag dom som väldigt öppna, mycket engagerade och tillmötesgående.”

Citatet är ett exempel på hur roll och identitet förhandlades vid första mötet. Människor kommunicerar i små världar utifrån deras egna principer och intentioner vilket skapar mönster och ordning. Båda citaten visar på det centrala förhållandet att varje relation och system har en viss strävan efter att reproducera sin egen självbild för att upprätthålla en gnutta av kontinuitet i den dagliga samvaron (Cunha och Cunha 2006). Men en konstnärs möte med en arbetsplats kan störa dessa mönster och ordning som vi tidigare argumenterat för som en positiv händelse. Men för att nå dit utan att konstverket stöts bort krävs att konstnären också ges tillåtelse att kommunicera och tillsammans med arbetsplatsens anställda skapa en ny ordning, ett nytt mönster. Där så har skett kan vi säga att konstnärerna på en arbetsplats har kunnat skapa begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i en process som vi kallar för självorganisering. Detta innebär i korthet att i det vardagliga handlandet nya handlingar och synsätt har på ett unikt sätt internaliserats i relationer och kommunikation. Förutsättningen är att projektet är öppet och förhandlingsbart och kanske inte direkt griper in i eller paradoxalt stör de anställda i deras roller samtidigt som detta också är önskvärt. Citatet pekar också i en riktning som

innebär att självorganiseringen är känslig för de initiala förutsättningarna. Presentation och närmande är således viktigt att kunna hantera som konstnär.

Ett annat centralt begrepp, kanske det viktigaste, i denna process är meningsskapande och upprätthållande av mening. De aktiviteter där konstnärerna kommit nära personal och utmanat, som t ex på Regional utvecklingsledning, sker möjlighet till skapande av ny eller åtminstone förändrad mening som är en central process också för lärande, framhåller Weick (1995) och Wenger (2001). Objekt och fenomen har sällan, eller nästan aldrig, någon egen given mening, människor ger objekt och fenomen innebörder och mening. När konstnärerna hade första kontakten med personal så tycks det ha varit med en stor undran kring vad de skulle göra på arbetsplatsen. Deras tidigare bilder och uppfattningar kring vad en konstnär är och gör togs fram för att försöka se mening i dessa konstnärers närvaro på arbetsplatserna. Hos någon blev bilden något mera kontrasterande från den som fanns sedan tidigare. Bilden som vi fick berättat för oss var bilden av en fransman i basker och mustasch (konstnären på arbetsplatsen var något av en motsats till denna bild!). I en annan arbetsgrupp berättade en anställd så här om första informationen: ”Jag tänkte faktiskt, inte skeptisk, vad handlar det här om, skall det komma konstnärer hit? Såg en bild av en konstnär som stod och målade på ett staffli som stod i korridoren”.

Här kan vi också se att någots mening är en re-presentation av ett ting och inte en exakt avbildning. En bild av något slag konstrueras. Stacey (2003:175) skriver så här om detta fenomen: ...”the world is an active construction of its own world, not a passive representation of a pre-given world”. Denna aktiva konstruktion av vad en konstnär gör förändras i takt med att projekten fortgick i en strid ström av handlingar och meningsskapande hos både konstnären och personalen.

I dessa exempel, som fanns från varje projekt, framträder att meningsskapande inte heller är skiljt från emotioner (Turner och Stets 2005). Damasio (2003) samt Scheff (1997; 1995) framhåller att varje handling, varje process av meningsskapande i större eller i mindre grad har inslag av emotioner (Gabriel och Griffiths 2002). Bosma och Kunnen (2005) argumenterar för att identitet och emotioner är nära förknippat. På så sätt bör, enligt vårt förmenande, kognition och emotion ses i praktiken som samtidigt närvarande (Fineman 1993) tillsammans med meningsskapande (Weick 1979). Ett meningsskapande, som inkluderar emotioner, innebär att relationer mellan symboler och individer sätts i centrum. Konstnärskompetens, som vi tidigare argumenterat för, kan sammanfattas som att roa och oroa där en process är den att den påverkan som sker i relationen mellan symbol och individ kan skapa något nytt. Anställda, och chefer, har varit tvungna att i någon mån 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 förtrogna med, antingen självupplevt eller genom återgivning i sin närhet eller kanske genom lyrik och poesi (Alberoni 1982). Vanligtvis övergår förälskelsen så småningom i något annat, ibland kärlek men kanske än vanligare så upplöses den helt och de två förälskade 'av-förälskas' och försvinner ur varandras liv. Det 'bästa' motgiftet mot förälskelse och passion är regler och rutiner som upprätthålls översatt i organisationstermer till byråkrati och kvalitetssäkring i dess rena form (Augustinsson och Ericsson 2007). Med Alberonis ord:

”Det finns nämligen inget som så totalt fördärvar en förälskelse som upprepadet 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).

Alltså, förälskelsen och passionen kräver för dess överlevnad något nytt, något överraskande, annars tynar den bort, försvinner och slutligen dör på samma sätt som kan ske i interaktionen arbete – individ (se ovan argument kring paradoxer, lång från jämvikt samt konkurrens och samarbete). I intervjuerna återkommer personalen ofta till dessa episoder. Men även konstnärerna berättar om dessa sammanhang. I ett projekt på Regionala utvecklingsenheten berättar en av konstnärerna så här:

”I 30 sekunder fick de enbart iaktta varandra och sedan fick de 1 minut på sig att teckna porträttet *utan* att titta på pappret. Samma 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.”

Genom ”opposite forces” och korrigerande såväl som förstärkande feedback konstrueras förutsättningar för arbetsplatser som är hållbara och hälsoskapande där möjligheter, enligt Stacey (2000:123), också ges för ”emergent new directions in the development of an organization” vilket också indikerar, som vi visat på i ovanstående, den nära samhörigheten mellan å ena sidan hälsa, välbefinnande, kreativitet och regenererande arbetsplatser och å andra sidan Skissprojekten med dess konstnärer.

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.
- Augustinsson, S. (2006) Om organiserad komplexitet: förslag till integration av organisering, lärande och kunnande. Doktorsavhandling 2006:46; Luleå universitet.
- Augustinsson, S. Ericsson, U. (2007) Sustainable Work Systems and Complexit. Artikel till konferens *Hållbara system, Linköping 6 september 2007*
- Bird, R. J. (2003) *chaos and life complexity and order in evolution and thought*. New York: Columbia university press.
- Bosma, H. A. Kunnen, S.E. (2005) *Identity and Emotion : Development through Self-Organization*. New York: Cambridge University Press.
- Boyatzis, R. E. (2006) An overview of intentional change from a complexity perspective. *Journal of Mangement Development*, 25(7), 607-623.
- 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.
- Carnevali, D. (1999) *Handbok i omvårdnadsdiagnostik*. Stockholm: Liber.
- Cunha, M. P. Cunha, J.V. (2006) Towards a complexity theory of strategy. *Management Decision*, 44(7), 839-850.
- Damasio, A. (2000) *The feeling of what happens. Body, emotion and the making of consciousness*. London: Vintage.
- Damasio, A. (2003) *Descartes misstag : känsla, förnuft och den mänskliga hjärnan*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Du Gay, P. (Ed.). (2005) *The values of bureaucracy*. Oxford: Oxford University Press.
- Elias, E. (1991) *The Symbol Theory*. London: SAGE
- Fineman, S. (1993) *Emotion in organizations*. London: SAGE.
- Forslin, J. (2003) Regenerativt arbete. In *Friskfaktorer i arbetet*. Stockholm: Prevent.
- Fredrickson, B. L. (1998) What Good Are Positive Emotions? *Review of General psychology*. Vol. 2, No. 3; 300-319.
- Fromm, E. (1994) *Flykten från friheten*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Gabriel, Y. Griffiths, D.S. (2002) Emotion, learning and organizing. *The Learning Organization*, 9(5), 214-221.
- Jahoda, M. (1979) The impact of unemployment in the 1939s 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.

- Kauffman, S. A. (1993) *The Origins of Order. Self-organization and selection in evolution*. New York: Oxford University Press.
- Knights, D. Willmott, H. (2000) *The reengineering revolution? : critical studies of corporate change*. London: SAGE.
- 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.
- Liedman, S-E. (2007). *Stenarna i själen : form och materia från antiken till idag*. Stockholm: Bonnier.
- Marion, R. (1999) *The Edge of Organization : Chaos and Complexity Theories of Formal Social Systems*. London: SAGE.
- McMillan, E. (2004) *Complexity, Organization and Change*. London: Routledge.
- Morrison, K. (2002) *School leadership and complexity theory*. London: Routledge Falmer.
- Pascale, R. T. Millerman, M. Gioja, L. (2000) *Surfing the edge of chaos*. New York: Three rivers press.
- Prigogine, I. (1997) *The end of certainty*. New York: Free Press.
- Prigogine, I. Stengers, I. (1985) *Ordning ur Kaos : människans nya dialog med naturen*. (Larsson, I. W., H.K., Trans.). Göteborg: Bokskogen.
- Scheff, T. J. (1995) Shame and Related Emotions: An Overview. *American Behavioral Scientists*, 38(8), 1053-1059.
- Scheff, T. J. (1997) *Emotions, the social bond, and human reality : part/whole analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Schön, D. A. (1995) *The reflective practitioner*. London: Temple Smith.
- Stacey, R.D. (2000) *Strategic Management and Organisational Dynamiks*. Essex: Prentice Hall.
- Stacey, R. D. Griffin, D. Shaw, P. (2000) *Complexity and management. Fad or radical challenge to systems thinking?* London: Routledge.
- Turner, H. J. Stets, J.E. (2005) *The sociology of emotions*. New York: Cambridge University Press.
- Weber, M. (1978) *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*. Lund: Argos
- Weick, K. E. (1995) *Sensemaking in Organizations*. London: SAGE.
- Wenger, E. (2001) *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.