



LUND UNIVERSITY

Att göra det främmande till sitt. Konstnärer och arbetsplatser i samarbetsprojekt. Erfarenheter från projektet Airis, fas I och II (2002-2004)

Lindqvist, Katja

2004

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Lindqvist, K. (2004). *Att göra det främmande till sitt. Konstnärer och arbetsplatser i samarbetsprojekt. Erfarenheter från projektet Airis, fas I och II (2002-2004)*. [Publisher information missing].

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

ATT GÖRA DET FRÄMMANDE TILL SITT

**Konstnärer och arbetsplatser i
samarbetsprojekt**

Erfarenheter från projektet Airis, fas I och II (2002-2004)

Katja Lindqvist

| | |
|--|-----------|
| <u>FÖRORD</u> | 9 |
| <u>DEL I: INTRODUKTION TILL PROJEKTET OCH STUDIEN</u> | 11 |
| <u>1 PROJEKTET AIRIS</u> | 13 |
| <i>Skådebanan Västra Götaland</i> | 13 |
| <i>Målsättningen med Airisprojektet</i> | 14 |
| <i>Rekrytering och samarbetsformer</i> | 14 |
| <i>Finansiering</i> | 15 |
| <u>2 STUDIENS SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGOR</u> | 17 |
| <i>Studiens syfte</i> | 17 |
| <i>Forskningsfrågor</i> | 17 |
| <i>Metod</i> | 18 |
| <i>Ansats</i> | 19 |
| <i>Avgränsningar</i> | 20 |
| <u>DEL II: UTVÄRDERINGENS RESULTAT</u> | 21 |
| <u>INTRODUKTION</u> | 23 |
| <i>Om utvärderingsformen som skildring av ett projekt</i> | 23 |
| <u>3 ARBETSPLATSERNA OM PROJEKTET</u> | 24 |
| <i>Initial uppfattning om projektet</i> | 24 |
| <i>Skäl för att medverka</i> | 25 |
| <i>Olika grad av medverkan</i> | 26 |
| <i>Effekter av projektet</i> | 27 |
| <i>Det mänskliga mötet</i> | 28 |
| <i>Personalvård</i> | 29 |
| <i>Det egna arbetet</i> | 29 |
| <i>Kostnad för medverkan</i> | 29 |
| <i>Positiv pressbevakning</i> | 30 |
| <i>Dansk jämförelse</i> | 30 |
| <u>4 KONSTNÄRERNA OM PROJEKTET</u> | 31 |
| <i>Initiala förväntningar på projektet</i> | 31 |
| <i>Olika samarbetsformer</i> | 32 |
| <i>Uttalade och outtalade förväntningar på konstnärerna</i> | 32 |
| <i>Konstnärernas roll i projektet</i> | 33 |
| <i>Använd kompetens</i> | 34 |
| <i>Nya arbetsmetoder, ny publik</i> | 35 |
| <i>Resultat och effekter för konstnärerna</i> | 35 |
| <i>Gärna samarbete konstnärer emellan</i> | 36 |
| <i>Dansk jämförelse</i> | 36 |

| | |
|--|-----------|
| <u>5 UPPFYLLDES MÅLEN MED PROJEKTET?</u> | 37 |
| <i>Skapa nya gränssnitt genom processinriktat samarbete</i> | 37 |
| <i>Utveckla arbetsplatsers kreativa potential och konkurrenskraft</i> | 37 |
| <i>Bredda konstnärers arbetsmarknad och arbetsmetoder</i> | 39 |
| <i>Fördjupa relationen mellan kultursektorn och arbetsplatser</i> | 40 |
| <u>6 ERFARENHETER FRÅN PILOTFASEN</u> | 41 |
| <u>ARBETSPLATSERNA</u> | 41 |
| <i>Stärka personalsammanhållningen</i> | 41 |
| <i>Svårt avsätta tid för projektmedverkan</i> | 41 |
| <i>Kort tidsperiod</i> | 42 |
| <i>Positiva till konstprojekt trots svårtmätta resultat</i> | 42 |
| <i>Konstnären viktig?</i> | 43 |
| <u>KONSTNÄRERNA</u> | 43 |
| <i>Konstnärernas roll på arbetsplatsen</i> | 43 |
| <u>7 SAMMANFATTNING AV UTVÄRDERINGSRESULTATET</u> | 45 |
| <i>Utmaningar och stimulans till nytänkande</i> | 45 |
| <i>Att göra det främmande till sitt</i> | 45 |
| | |
| <u>DEL III: FORSKNINGSTUDIEN</u> | 47 |
| | |
| <u>8 HYPOTESER OM INTRESSET FÖR SAMARBETE MELLAN ARBETSLIV OCH KULTURLIV</u> | 49 |
| <u>SAMHÄLLE OCH ARBETSMARKNAD</u> | 49 |
| <i>Behov av nytänkande</i> | 49 |
| <u>Kommentar</u> | 50 |
| <i>Kultur som friskvård</i> | 50 |
| <i>Kultursponsring</i> | 51 |
| <u>NÅGRA FÖRFATTARES PERSPEKTIV PÅ LEK, KONST OCH KREATIVITET</u> | 51 |
| <i>Lekens betydelse för samhället</i> | 51 |
| <i>Hur vi kan utvecklas i mötet med konst</i> | 52 |
| <i>Kreativt tänkande</i> | 52 |
| <u>Kommentar</u> | 53 |
| <u>DEN SAMTIDA KONSTNÄREN: EN SYMBOL FÖR DET ANNORLUNDA</u> | 53 |
| <i>Marginaliserad men vördad</i> | 53 |
| <i>Samhällsintresse i frågeställningar och arbetsmetoder</i> | 53 |
| <i>Erbjuder andra möjliga rum och förhållningssätt</i> | 54 |
| | |
| <u>9 BEGREPPET ARTIST IN RESIDENCE OCH OLIKA FORMER AV SAMARBETE MELLAN KONSTNÄRER OCH ORGANISATIONER</u> | 55 |
| <i>Begreppet artist in residence</i> | 55 |
| <i>Offentlig konst</i> | 56 |
| <i>Samarbeten mellan konstnärer och företag eller andra organisationer</i> | 56 |
| <i>Konstprogram och –projekt knutna till företag</i> | 57 |
| <i>Artist in residence-program på företag och universitet</i> | 57 |
| <i>Ateljévistelser</i> | 58 |
| <i>Konstpedagogisk verksamhet</i> | 58 |

| | |
|--|-----------|
| <i>Arbetsmarknadsprojekt</i> | 58 |
| <i>Artists in residence enligt Skådebanan Västra Götaland</i> | 59 |
| <i>Kommentar</i> | 59 |
| <u>10 FORSKNINGSREFLEKTIONER KRING AIRIS</u> | 60 |
| <i>Inledning</i> | 60 |
| KONSTNÄREN | 60 |
| <i>Vad händer när konstnärer går in på arbetsplatser?</i> | 60 |
| <i>Vilken kompetens har konstnärerna använt?</i> | 60 |
| <i>Betydelsen av en konstnärlig kompetens</i> | 61 |
| <i>Mål- och rollkonflikter</i> | 62 |
| <i>Konstnärer som förändrare eller bekräftare av maktstrukturer?</i> | 62 |
| <i>Vilken roll väljer konstnärerna?</i> | 62 |
| <i>Konst i Airis?</i> | 63 |
| <i>Konstnärer som projektskapare</i> | 64 |
| ARBETSPLATSEN, PERSONAL | 64 |
| <i>Kreativiteten än en gång</i> | 64 |
| <i>Villkor för nytänkande på arbetsplatser</i> | 65 |
| <i>Processer under projektet</i> | 65 |
| <i>Om inställningen till konst och konstnärer hos individer</i> | 66 |
| <i>Effekter av projektet</i> | 67 |
| <i>Villkor för arbetsplatsers intresse av konst</i> | 68 |
| ÖVERGRIPANDE MÅL FÖR PROJEKTET | 68 |
| <i>Oförutsedda effekter av projektet</i> | 68 |
| <u>KÄLLOR</u> | 71 |
| <i>Muntliga källor</i> | 71 |
| <i>Skriftliga källor</i> | 71 |
| <i>Korrespondens</i> | 71 |
| <i>Böcker, tidskrifter, artiklar, trycksaker</i> | 71 |
| <i>Hemsidor</i> | 73 |
| <u>BILAGA 1: STUDIENS RESULTAT I KORTHET</u> | 74 |
| <i>Airismodellen för samverkan (fas II)</i> | 74 |
| <i>Företagens synpunkter</i> | 74 |
| <i>Skäl för medverkan</i> | 74 |
| <i>Resultat av projektet</i> | 74 |
| <i>Synpunkter på projektet</i> | 75 |
| <i>Konstnärernas synpunkter</i> | 75 |
| <i>Skäl för medverkan</i> | 75 |
| <i>Resultat av projektet</i> | 75 |
| <i>Synpunkter på projektet</i> | 75 |
| <i>Erfarenheter från pilotfasen (fas I)</i> | 75 |
| <i>Tips och lärdomar</i> | 76 |
| <u>BILAGA 2: KORT RESUMÉ AV DE OLIKA PROJEKTEN I FAS II</u> | 78 |

| | |
|--|-----------|
| <u>BILAGA 3: INTERVJUGUIDE FAS II</u> | 79 |
| <i><u>Intervjufrågor arbetsplatser</u></i> | 79 |
| <i><u>Intervjufrågor konstnärer</u></i> | 81 |
| <i><u>Uppföljningsintervjuer AIRIS 2002</u></i> | 82 |
| <u>Arbetsplatser</u> | 82 |
| <u>Konstnärer</u> | 82 |
| | |
| <u>BILAGA 4: BREV FRÅN EN AV KONSTNÄRERNA I FAS I TILL RAPPORTFÖRFATTAREN</u> | 83 |

”Det är som att byta färdriktning i sin tankegång helt och hållet, att samtala med en konstnär.”
Anställd

”Att gå runt i cirkel i elva timmar för skapandet av ett konstverk kan vara svårt för vissa att acceptera som meningsfullt konstnärligt arbete.”
Konstnär

”Konstnären kan fungera som förebild för mod, att våga göra något som inte andra gör.”
Anställd

Förord

Denna rapport är resultatet av en forskningsstudie av projektet Airis, ett samarbetsprojekt mellan arbetsplatser och konstnärer initierat av Skådebanan Västra Götaland. Det finns två syften med rapporten. Det ena syftet är att redovisa en utvärdering av projektet på vetenskaplig grund. Det andra är att delge forskningsreflektioner kring Airis som ett konkret samarbetsprojekt mellan konstnärer och arbetsliv. Detta gör att rapporten innehåller två typer av diskussioner, en rörande måluppfyllelsen och resultaten av projektet i sig, och en rörande mötet mellan arbetsplats och konstnär och konstnärens roll i projektet. Skådebanan Västra Götaland gav mig uppdraget att utvärdera projektet, och jag har till deras frågor lagt andra rörande konstnärsrollen utifrån mitt eget forskningsintresse. Forskningsstudien och författandet av rapporten har utförts självständigt. Intervjuerna som studien bygger på har genomförts i samarbete med journalisten Magnus Haglund, som har dokumenterat Airis-projektet.

Denna forskningsstudie utgör en pusselbit i min pågående undersökning av konstnärers arbets- och företagandeformer. Jag hoppas att studien bidrar till att vinna kunskap om vad arbets- och näringsliv kan lära sig av konst och konstnärer, och vad kulturlivet kan lära sig av arbets- och näringslivet. Erfarenheterna från själva projektet som redovisas i utvärderingsdelen torde också viktig referenskunskap inför framtida liknande projekt. Varje nytt möte måste dock alltid ske utifrån sina egna möjligheter.

Jag vill tacka alla medverkande konstnärer och arbetsplatsrepresentanter för välkomnande bemötande och engagemang under våra samtal. Magnus Haglund tackar jag för gott och inspirerande samarbete. Jag vill slutligen också rikta ett tack till Skådebanan Västra Götaland för god koordinering av mina forskningsvistelser i Göteborg och inbjudan till ett intressant projekt.

Mitt arbete med forskningsstudien har finansierats av Statens kulturråd, Avdelningen för utvecklingsstöd och analys.

Bologna i december 2004

Katja Lindqvist
Forskare
Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet
kli@fek.su.se

DEL I: INTRODUKTION TILL PROJEKTET OCH STUDIEN

1 Projektet Airis

Skådebanan Västra Götaland

Projektet Airis har sin bakgrund i organisationen Skådebanan Västra Götaland, och sin särskilda upprinnelse i den omformulering av Skådebanan Västra Götalands mål och arbetsmetoder som den nya verksamhetsledaren Pia Areblad utvecklat sedan 2001.

Publiknätet Skådebanan i Västra Götaland är en regional kulturfrämjande organisation med lång historia och folkrörelsebakgrund. De arbetar med publikkontakt, det vill säga med att åstadkomma möten av hög kvalitet mellan konstnärer och publik. De anordnar inga egna föreställningar eller evenemang, utan förmedlar i stället det utbud som redan finns i sin region. Förmedlingen sker via ombud på arbetsplatser och i organisationer. Skådebanan Västra Götaland är en partipolitiskt och religiöst obunden organisation, med årsmötet och styrelsen som beslutande organ. Verksamheten finansieras med anslag från Statens kulturråd och Västra Götalandsregionen samt ombuds- och medlemsavgifter. Skådebanans huvudmän utgörs av organisationer som representerar arbetsmarknadens parter samt kulturlivet i Göteborgsområdet.

Skådebanan, som funnits i Göteborgsområdet sedan 1973, har sedan 1999 regionalt uppdrag att utföra aktivt publikarbete mot nya publikgrupper samt samarbeta med olika organisationer för att stärka arrangörsledet och höja kvaliteten i mötet publik-artist. Skådebanan Västra Götaland är en av flera fristående organisationer under paraplyorganisationen Riksskådebanan. Riksskådebanan bildades 1910 som ett teaterföretag med folkbildningssyfte. Uppgiften var att nå människor som vanligtvis inte kommer i kontakt med teater. Idag har målet vidgats och omfattar förutom teater och musik även dans, bildkonst och annan kulturell verksamhet. Mer information om Skådebanan Västra Götaland finns på organisationens hemsida.¹

Sedan 2001 har Skådebanans Västra Götaland verksamhetsledare Pia Areblad tillsammans med länskonstnär (senare konstkonsulent) Simon Roos utvecklat de tankar och de arbetsmodeller för de nyformulerade målsättningarna som organisationen baserar sitt dagliga arbete på. Airis föddes ur diskussioner om vad kultur egentligen är. Utifrån tankar som kulturekonomen Arjo Klamer² ville de skapa ett projekt där mötet med kultur och konst inte bara skulle vara ytterligare ett opera- eller utställningsbesök. Konst uppstår i mötet med betraktaren, menar Klamer, och det är inte konstverket som utgör den konstnärliga dimensionen i ett konstverk, utan de frågor och tankar det väcker hos mig som betraktare. Skådebanan Västra Götaland ville i stället skapa möten med kultur och konst där mötet med konstnären och processen detta möte sätter igång var det viktiga, inte i första hand mötet med konstprodukten.

Ur detta växte Airis fram, som en möjlighet till direkt möte med konstskapare för nya sätt att utvecklas som människa genom mötet med konst och kultur. Airis var och är

¹ www.vg.skadebanan.org

² Klamer 1996. Kulturekonomi är den del av nationalekonomin som särskilt intresserar sig för hur kulturverksamheter samt finansieras i ett samhälle.

på så sätt också ett kulturpolitiskt projekt. Airis kan också ses som en utveckling av Skådebanans övergripande verksamhetsmål, som är att utveckla beröringspunkter mellan kultur- och arbetsliv.

Målsättningen med Airisprojektet

De övergripande tre syftena med Airis är att 1) skapa nya gränssnitt mellan kulturlivet och arbetsplatser inom privat och offentlig sektor genom ett processinriktat samarbete, 2) att utveckla arbetsplatsens kreativa potential och därmed stärka dess konkurrenskraft, och 3) att bredda konstnärernas arbetsmarknad och inspirera till nya arbetsmetoder. Genom dessa tre syften avser man med Airis att fördjupa relationen mellan kultursektorn och arbetsplatser.

Annorlunda uttryckt kan sägas att Airisprojektet avsett att främja kreativa processer på arbetsplatser genom mötet med en konstnär. En grundläggande tanke har varit att utnyttja konstnärers kompetens rörande kreativa processer och konstnärliga val,³ att använda konstnärer som kreativa konsulter som stimulerar organisationen och dess anställda genom att ”ge inspiration och input i form av samtal kring t ex kreativitet och nyskapande, iterera och lyfta fram nya idéer och skapa konkreta projekt tillsammans med de anställda”.⁴

Konstnärer rekryteras till projektet eftersom de ses som experter på kreativa processer. Syftet med projektet har varit att konstnären agerar som kreativ konsult, och i första hand arbetar med en arbetsplats kring kreativitet, inte främst med eget konstnärligt uttryck. Det övergripande syftet med projektet är att korsbefrukta kultur- och arbetsliv.

Rekrytering och samarbetsformer

De konsulenter inom olika konstområden som ingår Airis-projektets referensgrupp har givit förslag till Skådebanan om vilka konstnärer som skulle kunna vara lämpliga. Skådebanan har också fört en dialog med Centrumbildningarna för att finna lämpliga konstnärskandidater. Det man sökt har varit konstnärer med en tydlig kommunikativ förmåga, stark konstnärlig integritet, och konstnärer som är intresserade av sociala processer och som dessutom tycker att det känns berikande att vistas en period på en arbetsplats. Skådebanan har också aktivt strävat efter att rymma så många olika former av konstnärliga uttryck som möjligt bland de rekommenderade och utvalda konstnärerna. Representanter för Skådebanan har sedan intervjuat de olika kandidaterna, och därefter har konstnärerna valts ut. De har sedan tilldelats var sin arbetsplats. Arbetsplatserna hade ingen möjlighet att påverka valet av konstnär.

Presumptiva medverkande arbetsplatserna har kontaktats av Skådebanan genom inledande rekommendationer av Skådebanans huvudmän. Men flera medverkande arbetsplatser har också hört talas om projektet och själva tagit kontakt med Skådebanan. I ett fall i fas II kom konstnär och arbetsplats först överens om att samarbeta. I detta fall har alltså samarbetet mellan just denna konstnär och arbetsplats skett utifrån ömsesidig uttalad vilja.

³ Tryckt blad “Airis”.

⁴ Tryckt blad “Stimulera kreativiteten på arbetsplatsen”.

Samarbetet mellan konstnär och arbetsplats börjar med att en konstnär och en arbetsplats förs samman. Beslutet om vilken konstnär och vilken arbetsplats som kombineras fattas av Skådebanan, och görs utifrån en bedömning av konstnärerna och arbetsplatserna, och lämpliga kombinationer av kompetenser och verksamheter.

Konstnären arbetar en dag i veckan med projektet, motsvarande tjugo procent av en heltidsanställning. Konstnärerna anställs av Skådebanan Västra Götaland under projektperioden, totalt tio månader (fas II) och får en månadslön i enlighet med KRO:s normer. Under två månader introduceras konstnären först på arbetsplatsen, innan själva samarbetet pågår i sex månader. Formerna för samarbetet är inte på förhand bestämda, utan får utvecklas av konstnären och arbetsplatsen tillsammans. En handlingsplan ska dock uppställas, men det finns inte begränsningar om att denna inte kan frångås om de båda parterna så önskar under projektets gång.

För konstnärens del gäller enligt avtalet de skriver med Skådebanan bland annat att i samverkan med personalgrupper, anställda och arbetsplatsens kontaktperson, arbeta med kreativa processer och arbetsplatsrelaterade projekt. Skådebanans representanter betonar att projektet syftar till att använda konstnärernas kompetens men inte endast i sådan form som används vid rent konstnärligt skapande. Utgångspunkten för samarbetet är att konstnären tillsammans med arbetsplatsen utvecklar samarbetet utifrån individuella betingelser. Arbetsplatsen ska ge konstnären kreativ rörelsefrihet inom ramen för projektet. Konstnärerna har haft en mindre budget för material för sitt arbete inom projektet. Arbetsplatserna fungerar som värdorganisationer för konstnärerna under projektet, och ska se till att konstnären kan agera inom organisationen och ge konstnären kreativ rörelsefrihet.

Syftet med Airis är att arbeta med kreativa processer; att ta tillvara denna kompetens hos konstnärer och tillämpa den i utvecklingssamarbete med arbetsplatser. Av syftesformuleringen framgår att projektet i första hand är ämnat att vara ett sätt att använda konstnärers kreativa och konstnärliga förmåga i ett projekt, men inte främst genom skapandet av nya konstverk. Konstnärerna erbjuds genom projektet en möjlighet att arbeta under en längre tid med personalen på en arbetsplats, och arbetsplatserna en möjlighet till övningar i kreativa processer tillsammans med en professionell konstnär. En sammanfattning av arbetsmodellen för Airis finns i Bilaga 1.

Finansiering

Finansiella bidrag som möjliggjort Airis' andra fas (2003-2004) har kommit till största delen från Statens kulturråd (programmet Kultur i arbetslivet), samt från Västra Götalandsregionens Kulturnämnd, Arbetsförmedlingen Kultur Västra regionen, samt Regional Utveckling (Näringslivssektionen) i Västra Götaland. De medverkande arbetsplatserna har bidragit med en summa för medverkan, omfattande knappt tio procent av projektets totala budget. Skådebanans arbete med att koordinera projektet har framförallt inledningsvis täckts av ordinarie verksamhetsmedel, men under fas II även av medel öronmärkta för Airis. Stiftelsen Framtidens kultur har bidragit med medel för dokumentation av projektet.

Grundvillkoret för medverkan i projektet har för arbetsplatsernas del varit ett förmånsavtal med Skådebanan om kulturombud på arbetsplatsen. Detta förmånsavtal kostar 25 kr/år per anställd, och innebär att Skådebanan löpande ger information om kulturverksamheter i Västra Götalandsregionen, samt fortbildning och rådgivning kring hur kultur och arbetsliv kan mötas på nya sätt. För arbetsplatserna har medverkan dessutom under fas II kostat 15 000 kr per arbetsplats, samt den arbetstid som de anställda lägger ner på medverkan i projektet. I fas I var medverkan för arbetsplatserna gratis, vid sidan av den arbetstid de lade ner på medverkan i projektet.

2 Studiens syfte och forskningsfrågor

Arbetet med forskningsstudien och denna rapport har utförts självständigt, efter inledande samtal med Skådebanan Västra Götaland som velat få ett antal frågor besvarade. Rapporten har således delvis ett utvärderande inslag. Jag har till de frågor Skådebanan Västra Götaland önskat få svar på lagt till frågor som rör denna typ av samarbete ur ett större professionellt och samhällsligt perspektiv, främst med fokus på konstens bidrag och konsekvenser i projektet. Jag har utformat genomförandet av studien på ett sådant sätt att det motsvarar vetenskapliga krav på genomförande och redovisning. Detta redovisas i avsnitten Ansats och Metod i detta kapitel.

Studiens syfte

Den aktuella studien avser finna svar på ett antal frågor kring effekterna av konstnärlig närvaro på arbetsplatser i konkreta samarbetsprojekt. En förförståelse som studien bygger på är att konstnärer har en specifik professionell kompetens som kan gagna personal i deras dagliga arbete på sin arbetsplats. Denna konstnärliga kompetens kan i korthet sägas bestå i att se på en verksamhet eller ett fenomen på nya sätt, och att ifrågasätta normer och vedertagna tankemönster. Konstnärers professionella kompetens bygger också mycket på estetisk medvetenhet dvs. ett aktivt bruk av de fem sinnen. Studien strävar efter att bland annat se om och hur denna kompetens kommer till bruk i Airis-projektet, och i så fall med vilka effekter.

Syftet med studien har inte enbart varit att se i vilken mån konstnärer bidrar till arbetsmiljön på arbetsplatser. Ett andra syfte med forskningsstudien har varit att öka förståelsen för de processer och resultat som samarbetsprojekt mellan konstnärer och arbetsplatser innebär och medför.

Då forskningsprojektet ursprungligen formulerades bar det arbetstiteln *Utmaningar och stimulans till nytänkande. Konstprojekt på arbetsplatser: hur utvecklas personalen och konstnären?*. Jag hade blivit inbjuden att studera pilotfasen, fas I, av Airis, då det genomfördes 2002-2003. Jag fann projektet mycket intressant och stimulerande att följa, men skrev i det skedet ingen forskningsrapport kring mina erfarenheter. Därför har det varit intressant att kunna följa även fas II.

Forskningsfrågor

Huvudsakliga frågeställningar för studien har varit hur konstnären respektive arbetsplatsen och dess personal påverkas av konstprojekt som Airis. Framförallt har under arbetet med denna forskningsstudie frågan om konstens roll och utrymme i relation till de arbetsplatsrelaterade målsättningarna som arbetsplatserna som medverkar i denna typ av projekt kommit att bli central. Detta eftersom konstnärlig verksamhet, då den utövas i syfte att vara just konstnärlig, kan vara svår att samtidigt fylla funktioner som en arbetsplats har som mål för sin medverkan i ett projekt som Airis.

En central forskningsfråga är om personal och arbetsplatser blir mer kreativa genom möte och samarbete med konstnärer. Ett sådant resultat av samarbetsprojekt mellan

konstnärer och arbetsplatser skulle bidra med viktiga erfarenheter av villkoren för nytänkande på arbetsplatser, men även för förståelsen för konstnärers professionella kompetens.

De frågor som studien avser besvara är:

- **Konstnären**

Vad händer när konstnärer går in i förändrings och utvecklingsarbetet på arbetsplatser? Vad händer med konstnärens yrkesroll och –kompetens? Använder konstnären sin konstnärliga kompetens eller någon annan kompetens i denna typ av projekt? Har nya konstnärliga arbetsmetoder utvecklats genom projektet?

- **Arbetsplatsen, personal**

Hur påverkas personalen; chefer och medarbetare, samt arbetet på arbetsplatsen genom projekt där en konstnär på olika sätt är verksam under en begränsad period? Kan några effekter av projektet skönjas i ex. förändrad uppfattning av det egna arbetet, ökad kreativitet, förståelse och/eller intresse för konst i olika former? Förändras deras syn på sin egen yrkesroll och/eller –kompetens?

- **Övergripande mål för projektet**

Uppfylldes de mål som ställdes för projektet? Varför/varför inte? Uppkom icke förutsedda effekter i projektet? Vad?

Metod

Denna forskningsstudie avser att fungera både som en vetenskaplig studie av projektet Airis fas II, och som utvärdering av projektet för Skådebanan Västra Götaland. De centrala forskningsfrågorna liksom metodologi har jag utformat i enlighet med mitt forskningsintresse och vetenskapliga förhållningssätt. Frågeställningarna som studien bygger på är dock baserade på samtal med Skådebanan Västra Götaland, som gett mig uppdraget att genomföra studien.

Forskningsmetoden har bestått av djupintervjuer, genomförda i tre omgångar med de medverkande parterna – konstnärer och representanter för arbetsplatsen. Denna metod valdes med avsikt att kunna vinna så mycket djupgående information som möjligt under en kort tidsperiod med samtliga medverkande i projektet. Intervjuerna var mellan en och två timmar vid varje tillfälle med arbetsplatsrepresentanter respektive konstnärer separat intervjuade. Vid intervjuerna har journalist Magnus Haglund medverkat. Ett fåtal intervjuer har Magnus Haglund utfört på egen hand, med bandinspelningar som jag fått. Under de två första intervjuerna, i januari och mars 2004 genomfördes intervjuerna med arbetsplatserna separat, medan konstnärerna intervjuades i grupp. Vid sista intervjuomgången i juni 2004 intervjuades arbetsplatsrepresentanterna och konstnärerna både separat och tillsammans på varje arbetsplats. Från arbetsplatsernas sida har de berörda cheferna för den avdelning eller organisation som medverkat i projektet intervjuats. Utöver detta har andra ur personalen medverkat vid en eller flera av intervjuerna. Vi önskade som intervjuare från arbetsplatsernas sida en mångfald åsikter om projektet, och vid den sista intervjun hade vi på de flesta arbetsplatser fler intervjupersoner än vid tidigare intervjutillfällen. Magnus Haglund har genomfört en från denna forskningsrapport fristående dokumentation av projektet Airis fas II, som offentliggörs separat.

Magnus Haglund och jag genomförde även intervjuer med de medverkande under fas I av Airis. Jag kontaktade konstnärerna och arbetsplatsrepresentanter igen våren 2004 för att göra uppföljningsintervjuer. Konstnärerna intervjuade jag vid ett fysiskt möte, medan intervjuerna med arbetsplatsernas representanter, de ansvariga cheferna eller kontaktpersonerna, skedde per telefon. Magnus Haglund medverkade inte vid dessa intervjuer.

De medverkande i intervjuerna för denna rapport har haft möjlighet att läsa, korrigera och kommentera texten före offentliggörande. Svaren har i möjligaste mån anonymiserats, för att betona forskningsstudiens intresse för projektet som helhet samt processer och synpunkter relaterade till den roll den svarande haft i projektet, snarare än till dem som personer. På så sätt blir svaren uttryck för den typ av medverkande som den intervjuade representerar snarare än dennas individuella åsikt. Detta har gjorts för att skydda de medverkandes integritet.

Ansats

Studien har utgått ifrån en hermeneutisk eller tolkande ansats. Det som lyfts fram i denna rapport är tolkningar av de medverkandes erfarenheter av och synpunkter kring projektet Airis som jag, med mina specifika frågeställningar, intressen, och förståelse har uppfattat som återkommande eller signifikanta utifrån det stora och komplexa material som intervjuerna och själva genomförandet av projektet utgör.

Viktigt för ett vetenskapligt studium av projektet Airis effekter är att vara tydlig med vilka effekterna är, och vad de berörda själva anger som orsakerna till dessa effekter. Till detta har jag som forskare lagt mina egna tolkningar av möjliga orsaker till effekterna. Mitt uppdrag har bland annat varit att försöka förstå vilken typ av kompetens konstnärerna använt i sitt arbete inom projektet. I min diskussion av studiens resultat och i det avslutande kapitlet kommer jag att diskutera olika möjliga kompetenser som bidragit till de resultat som kunnat skönjas under och av projektet. Det kan vara så att det är andra aspekter än de konstnärligt relaterade som har effekter på de anställda och arbetsplatserna i projektet, exempelvis sociala. Sådana sociala effekter skulle då kunna vara den bekräftelse som personalen upplever att de får från chefers och företagslednings eller intervjuande forskares och journalisters sida, eller genom umgänge med andra anställda under kravlösa former.

En text om ett socialt fenomen innebär alltid förenklingar. Ett försök till generalisering innebär ännu mer förenkling. I denna rapport har min avsikt varit att lyfta fram vissa återkommande teman, åsikter eller andra mönster i det material som intervjuerna under projektet utgjort. Jag har samtidigt försökt lyfta fram i mitt tycke viktiga synpunkter som bara en intervjuperson lyft fram. Sammanfattningsvis har till viss del den komplexitet som djupintervjuer och ett stort antal intervjuade människor alltid ger upphov till. Min avsikt har dock varit att lyfta fram viktiga aspekter av projektet utifrån de intervjuades uppfattning om det, och samtidigt behålla den mångfald som projektet utgör. Därför har de medverkande fått läsa texten före dess publicering, och haft möjlighet att kommentera texten och rätta fel och missförstånd.

Avgränsningar

Jag kommer inte i denna rapport att beskriva projektets genomförande eller de specifika verksamheter som konstnärerna utfört på de respektive arbetsplatserna. Jag kommer inte heller närmare att introducera arbetsplatserna eller konstnärerna. En sådan beskrivning finns i den dokumentationsbroschyr som publiceras i samband med avslutningen av fas II av Airis i september 2004. I stället är denna rapport att betrakta främst som en utvärdering av och kommentar till projektet utifrån de frågeställningar som angivits ovan.

Det fokus som valdes för studien var att fokusera de medverkande i projektet och deras tankar kring projektet under olika faser av dess genomförande. Studien har dock också berört frågan om resultaten av projektet i förhållande till de målsättningar man hade med projektet från Skådebanans sida. Genom detta har frågan vilka resultat som uppnåtts genom vilka faktorer blivit aktuellt. För att tydliggöra vilka effekterna av projektet varit hade en annan ansats för undersökningen kunnat tänkas, en där en grupp mött en konstnär, medan en annan grupp, en kontrollgrupp träffat någon annan typ av person i ett liknande projekt, eller inte medverkat i ett projekt alls. På så sätt kan skillnader och likheter i reaktioner i olika situationer hjälpa forskaren att se vilka faktorer som ger vilka effekter och reaktioner. Genom kontrollgrupper kan man på så sätt reducera antalet felkällor för ett visst resultat.

I denna studie finns ingen kontrollgrupp, och därför måste möjligheten, och kanske till och med sannolikheten, att det är uppmärksamheten som ges personalen i och med projektet, som skapar positiva effekter på humör och ökad känsla av samhörighet, och inte bara konstaktiviteterna i sig. Det är alltså inte bara konsten i sig som skapar positiva effekter. Frågan om olika faktorerers relativa andel de noterbara effekterna förblir alltså i denna studie öppna. Denna typ av studie var inte aktuell för Airis. Detta medför att diskussionen om projektets effekter gäller endast för detta enskilda projekt, och att det inte går att diskutera vilka faktorer i projektet som gett upphov till de effekter som kunnat dokumenteras. Studien har hållits småskalig, och de medverkande personernas synpunkter och tankar, och en utvärdering utifrån dessa har varit den huvudsakliga orsaken till att bristerna med orsaksfaktorer inte bedömts som väsentliga för studien.

Skådebanan har efterfrågat ett avsnitt med statistik kring ohälsa- och sjukskrivningstal, och en diskussion kring hur detta relaterar till ett projekt som Airis. Vidare har Skådebanan efterfrågat utvecklingen och viktiga frågor för arbetsplats- och företagsutveckling inom olika branscher och typer av organisationer. Denna typ av information har dock varit för tidskrävande att få fram inom ramen för denna studie.

Under projektet framfördes synpunkten att intervjuerna borde ha genomförts med de medverkande i samband med att någon aktivitet knuten till projektet skedde på de olika arbetsplatserna. Detta önskemål framfördes utifrån uppfattningen från de intervjuade själva att de då inte skulle svara så tillrättalagt som vid intervjuer tidsmässigt separerade från aktiviteter inom projektet. Orsaken de som framförde denna synpunkt såg för mer tillrättalagda svar vid separata intervjuer var att konstnärerna och personalen på de respektive arbetsplatserna inte naturligt kunde fortsätta reflektera kring vad de nyss gjort eller skulle komma att göra inom projektet. Av tidsskäl har dock intervjuerna samlats till koncentrerade perioder.

DEL II: UTVÄRDERINGENS RESULTAT

Introduktion

Om utvärderingsformen som skildring av ett projekt

En utvärdering ger en speciell bild av ett genomfört projekt. En utvärdering skildrar i egentlig mening inte vad som konkret ägt rum, utan den relaterar projektets resultat till de målsättningar som ursprungligen formulerats.

Ett projekt utvecklas alltid bortom de medverkande parternas kontroll. Detta är en viktig läroprocess i projektformen som handling. Det är först då planerna och visionerna prövas mot utförandet med och gentemot andra människor som en arbetsmodell kan utvärderas och bedömas. Denna utvärdering är tänkt som en dokumentation av denna utvunna erfarenhetskunskap. På så sätt kan denna rapport sägas vara en sorts minne av projektet, om än ett väldigt annorlunda minne än det de medverkande bär med sig.

Jag kommer inte att redogöra för vad som faktiskt gjorts i de enskilda mötena och projekten mellan konstnärer och arbetsplatser. För en sådan beskrivning hänvisar jag till dokumentationsbroschyren *AIRIS Artists in Residence 2003-2004. Åtta konstnärer på åtta företag* (tillgänglig elektroniskt på www.vg.skadebanan.org/airis) samt till den korta resumé sammanställd av Skådebanan Västra Götaland som finns i Bilaga 4 till denna rapport.

Diskussionen av målen för och olika aspekter av Airisprojektet ska inte förväxlas med en diskussion av om ett projekt som Airis är ett gott initiativ eller ej. Jag ser projektet Airis som en lovvärd arbetsmodell för att öka interaktionen mellan arbetsliv och kulturliv. Det jag i denna rapport lyfter fram är avsett som förslag till förbättring av ett redan gott initiativ.

3 Arbetsplatserna om projektet

Hur påverkas personalen; chefer och medarbetare, samt arbetet på arbetsplatsen genom projekt där en konstnär på olika sätt är verksam under en begränsad period? Kan några effekter av projektet skönjas i ex. förändrad uppfattning av det egna arbetet, ökad kreativitet, förståelse och/eller intresse för konst i olika former? Förändras deras syn på sin egen yrkesroll och/eller –kompetens? Dessa är de frågor som kommer att besvaras i detta kapitel.

De medverkande arbetsplatserna i Airis fas II utgör en bred och blandad karta över olika typer av arbetsplatser och verksamheter i Sverige idag. Medverkande företag och organisationer är **Arbetslivsinstitutet Väst**, ett statligt forskningsinstitut inriktat på arbetslivs- och arbetsmiljöfrågor; **Aspen Petroleum**, ett bränsletillverkningsföretag; **Astra Zeneca Clinical Office (R&D Mölndal)**, ett forskningsbolag inom läkemedelsbranschen; städdavdelningen på **Bostadsbolaget** i Göteborg; **Falköpings kompetens- och arbetslivsförvaltning**, en organisation som tillhandahåller vuxenutbildning och -praktik; **NovAseptic**, ett företag som utvecklar teknik för farmaceutiska preparat; **Vinninga skola**, en grundskola samt fritidsverksamhet; samt **Volvo Technology**, ett internkonsultbolag som ägnar sig åt FoU för bolag inom Volvokoncernen.

Alla dessa arbetsplatser har sinsemellan tämligen olika verksamheter och storlek på organisationerna. Vissa är offentliga arbetsplatser, medan andra är verksamma inom privata näringslivet. Vissa av dem expanderar, medan andra brottas med besparingskrav. Fem av arbetsplatserna, det vill säga mer än hälften, Arbetslivsinstitutet Väst, Aspen petroleum, Astra Zeneca, NovAseptic och Volvo Technology, kännetecknas av en hög grad av eller stor betoning på forsknings- och utvecklingsarbete i de organisationer som medverkar i Airis.

Ett planerat samarbete mellan konstnär och arbetsplats (ingen av ovanstående) blev inte av. Därför introducerades Arbetslivsinstitutet Väst i projektet och för konstnären någon månad senare än de övriga arbetsplatserna.

Initial uppfattning om projektet

Majoriteten av arbetsplatserna säger att de gick med i projektet för att de uppfattade det som någonting annorlunda att tillföra arbetsmiljön i deras organisation, ett sätt att öka glädjen och antalet dimensioner i arbetsmiljön och därigenom skapa ett bättre arbetsklimat. På så sätt hoppas man uppnå en mer tillfredsställd personal.

De formuleringar som arbetsplatserna använder för att beskriva sina syften med att gå med i projektet är anmärkningsvärt samstämmiga bland flera av arbetsplatserna. För mig har frågan väckts om detta berott på det sätt på vilket projektet marknadsförts gentemot arbetsplatserna från Skådebanans sida. En alternativ tolkning är att arbetsplatser har behov av projekt eller verksamheter som stimulerar just extra dimensioner, det vill säga sådana verksamheter inom arbetsplatsen som inte är helt direkt knutna till de konkreta arbetsuppgifter som ska utföras. De dimensioner som en arbetsplats är ju fler än de rent tekniska arbetsuppgifter som ska utföras, och dessa

dimensioner skapar det klimat på en arbetsplats som tillsammans med den fysiska miljön skapar dess totala arbetsmiljö.

Skäl för att medverka

Flertalet av arbetsplatserna såg projektet främst som ett sätt att arbeta mot att skapa en bättre arbetsmiljö genom lustfyllda avbrott i arbetets vardag och en extra dimension i den dagliga arbetsmiljön. Sjukfrånvaro var en faktor som kom många av arbetsplatserna ville förebygga genom en positiv stämning och arbetsmiljö. Projektet sågs också som ett sätt att skapa nya former för umgänge och ökad kommunikation mellan anställda, och projektet blev ett bra sätt att visa för personalen att man månar om dem. Projektet sågs också som en möjlighet för personalen att öva sig i kreativt tänkande och att uppmuntra okonventionella perspektiv på den egna verksamheten, allt för att inte stelna i sina perspektiv och i förlängningen fungera sämre som företag.

Nytänkande och att kunna tänka om är något som alla arbetsplatserna ser som viktigt för deras framtida verksamhet. På så sätt sågs medverkan i Airis också som en övning i att hantera oförutsägbarhet och risk, och att göra något annorlunda. Personalen fick även öva sig i icke-verbala uttrycksformer, och denna ambition såg arbetsplatserna som en aspekt av ambitionen att låta personalen göra ovanliga saker tillsammans, sådant som avviker från de vardagliga arbetsuppgifterna och de personer de vanligen samarbetar med. För en arbetsplats var ett viktigt mål med projektet att personalen skulle bli synliggjord i sin yrkesroll. En annan arbetsplats såg projektet och samarbetet med en konstnär som en möjlighet att lära sig om ett område och dimension de vill och behöver lära sig mer om i sitt dagliga arbete.

De arbetsplatser som har en mer offentligt inriktad verksamhet betonade att det handlade om att tillföra ytterligare en dimension i arbetsmiljön, som skulle få de anställda att uppleva att det fanns fler dimensioner i arbetsvardagen än bara jobb, att det dagliga arbetet skulle bli mer lustfyllt eller mindre tråkigt, genom att där även fanns något annat.

Man upplevde det som väldigt positivt att få någon som betraktade den egna verksamheten med helt nya ögon, att någon utomstående kom in och delgav dessa intryck till dem på arbetsplatsen. De flesta företagen nämnde också att de upplevde att projektet inte på något sätt var tveksamt eller direkt skadligt för företaget eller arbetsmiljön. Man kände helt enkelt att man kunde pröva på det utan större risker eller kostnader.

Många av de intervjuade cheferna som initierade projektet i sin organisation berättade att de privat har en erfarenhet och uppfattning om att det är bra för människor och arbetsplatser med mångfald och kultur. Dessa chefer finner själva nöje och utbyte av just kultur och mångfald i sina egna privata och professionella liv. Det var utifrån denna erfarenhet och övertygelse som de såg ett möjligt bidrag till personalens utveckling och en större trivsel på arbetsplatsen.

Det var viktigt för företagen att kunna höra om erfarenheter från pilotprojektet (2002-2003), för att förstå vad som skulle kunna hända inom det projekt de själva gick in i, och mer generellt att förstå vilken typ av projekt det hela rörde sig om.

Olika grad av medverkan

Det har varit frivilligt för de anställda att medverka i Airis. Graden av medverkan har varierat mellan olika individer på de respektive arbetsplatserna. Flera av projekten hade olika nivåer, där både mejlutskick och inbjudan till olika workshops eller liknande ingick. Airis var ett öppet projekt riktat till alla medverkande på den arbetsplats eller avdelning som medverkade i projektet. Mejlutskick från konstnären med olika innehåll har i regel gått ut till samtliga anställda på den berörda avdelningen eller arbetsplatsen. Andelen av personalen som läst eller aktivt agerat utifrån dessa mejl har dock inom ramen för denna studie inte kunnat mätas. Teoretiskt sett har alla deltagit, men det är också troligt att vissa inte tagit del av denna aktivitet inom projektet.

En högre grad av fysisk interaktion har olika typer av sammankomster för föreläsningar eller övningar eller workshops inneburit. Denna typ av aktiviteter har krävt att de anställda har samlats på ett ställe vid en viss tidpunkt för att exempelvis få en föreläsning om konst eller för att se en film. Denna typ av aktivitet tycks ha haft god uppslutning på de arbetsplatser där dessa lagts i samband med exempelvis lunch- eller kaffepaus. Denna typ av aktivitet har ofta gjorts mer än en gång. Personalen har därför kunnat medverka vid några, alla eller inga av denna typ av sammankomster. Inte heller graden av medverkan vid denna typ av aktiviteter hos personalen totalt har undersökts.

En ännu mer tids- och uppmärksamhetskrävande aktivitet har medverkan vid workshops ordnade av konstnärerna varit. Dessa har inneburit en medverkan under längre period och med mycket större grad av egen aktivitet än föreläsningar eller filmvisningar. Denna typ av aktiviteter har varit svårare att locka medarbetare till. Främst tycks de angivna skälen ha varit tidsbrist och behovet att få färdigt andra arbetsuppgifter ha varit. Men även uppfattningen att projektet inte verkat intressant har framkommit. Å andra sidan vittnar de som vi intervjuat och som varit aktiva i projektet att det för dem givit väldigt mycket. Utifrån de anställdas och chefernas uppskattning har det aktiva deltagandet vid denna typ av interaktionskrävande aktiviteter som ibland pågått över en längre period varit mellan fem och tio procent av det totala antalet anställda på arbetsplatsen eller den berörda avdelningen.

Cheferna på de respektive företagen och avdelningarna har spelat en avgörande roll i förankringen av projektet i den egna institutionen. För cheferna har Airis varit ett led i långsiktig utveckling av personalen och arbetsplatsen, och de är medvetna om att konstprojekt kräver lång verkningstid. Att förankra projektet på alla nivåer i organisationen under hela processen har därför visat sig viktigt för projektets positiva resultat. Också den personliga kontakten mellan anställda och konstnärer har varit avgörande. Cheferna på de medverkande arbetsplatserna ser samtidigt konstnären som viktig för utveckling av arbetsplatsen, genom att tydligt kontrastera mot personalens arbetsvardag.

Vissa chefer hade förväntat sig att fler skulle medverka, men alla betonar vikten av att medverka i ett sådant projekt är frivilligt. Cheferna har i stället arbetat med att på olika sätt uppmuntra personalen att aktivt delta i projektet. För personalen har det varit av väsentlig betydelse att cheferna uppmuntrat till medverkan och betonat vikten av projektet internt i organisationen. På flera, men inte alla, arbetsplatser har tid för medverkan kunnat göras på arbetstid. Flera anställda har dock uppgett tidsbrist som

skäl för att inte engagera sig i projektet, trots intresse. Andra har inte känt till projektet, eller inte riktigt upplevt sig förstå vad projektet gick ut på, och därför inte sett det som intressant. Många anställda har ändrat uppfattning om projektet då de väl fått mer detaljerad information om projektet, något som pekar på vikten av förankring av projektet inom organisationen. De chefer som initierat projektet har ofta haft lång tid på sig att sätta sig in i projektets målsättning och genomförandemöjligheter, och har också en mer positiv inställning till projektet än anställda. Attityden gentemot projektet är alltså beroende av kunskap om det. Däremot tycker inte alla att projektet bidrar till arbetsplatsen eller dem personligen, och har därmed avstått från medverkan av detta skäl.

Flera av cheferna och de anställda tar upp att det är viktigt att det är just konstnärer som yrkesgrupp som kommer ut till arbetsplatserna. Detta eftersom konstnärer kan tänka så mycket mer fritt kring olika situationer än andra yrkesgrupper. Andra tar å sin sida upp att presentationen av projektet som ett konstprojekt kan ha en distansnerande verkan på vissa i personalen, som känner sig främmande inför konst. Dessa menar att projekten hade kunnat göras med andra yrkesgrupper än konstnärer. Motståndarna till denna åsikt menar dock att då skulle hela poängen med projektet falla, att det är just mötet med detta något helt andra som är det allra viktigaste i projektet.

På flera arbetsplatser fördes från de anställdas sida fram erfarenheten att det var skönt att medverkan i projektet inte medförde ett krav på prestation från de anställdas sida, utan var en lustfylld frivillig medverkan. Andra yrkesgrupper kan medföra högre krav på prestationer från personalen, menade de på en arbetsplats. Hos konstnären kunde de känna engagemang och entusiasm, men utan krav på prestation från de anställda.

Effekter av projektet

De allra flesta av de anställda på arbetsplatserna tycks beskriva mötet med konstnären och de övningar de gör som ytterst stimulerande och lustfyllt, de blir väldigt glada, uppåt, och får energi som följer med in i arbetet i övrigt, och i umgänget med de andra på arbetsplatsen. Men de beskriver att det säkert kan finnas avundsjuka bland dem som inte valde att gå med i projektet efteråt, då de ser hur glada och vilken gemenskap som projektet gett dem som var med åtminstone temporärt. Enligt dem vi talat med har de som inte deltagit i projektet antingen inte sett projektet som relevant eller intressant för dem, eller att de inte har haft tid att medverka på grund av hög arbetsbelastning.

Många intervjuade när övertygelsen att dylika projekt har en betydelse för människor på arbetsplatser, även om dessa effekter inte lätt kan mätas i termer av synliga effekter. Detta har i sin tur att göra med konstens karaktär av mental verkan. Nya personliga insikter som kan ändra en persons inställning till livet, till sig själv och till andra människor kan ge en effekt på arbetslivet, det är dock mycket svårt att påtagligt mäta effekter av en sådan förändring förutom i väldigt stora statistiska undersökningar.

Sådana mätningar kräver också stora projekt och jämförelsegrupper, något som inte varit möjligt att genomföra i dagsläget.⁵ Studier av stresshanteringsprogram som yoga och liknande avslappningsövningar visar att effekterna är kortlivade. Med andra ord måste dessa utövas regelbundet för att en långvarig effekt ska uppstå.⁶ Detta resultat är intressant att jämföra med Airisprojektet, och det är inte långsökt att jämföra de olika typerna av projekt, då effekterna tycks vara liknande i det att de är kortvariga. Kanske kan effekterna av detta projekt jämföras med motion, som också behöver utföras regelbundet för att kroppen ska behålla konditionen.

Det mänskliga mötet

Det är i mötet mellan arbetsplats och konstnär som ramarna för och möjligheterna i projektet växer fram. Det är i det mänskliga mötet på den specifika arbetsplatsen som möjligheterna i denna typ av samarbeten faktiskt har möjlighet att växa fram. Arbetsplatserna betonar alla personlighetens betydelse hos konstnären för samarbetets framgång. Det är viktigt att konstnären som arbetsplatsen är socialt intresserad och smidig för att kommunikationen och utvecklingen av ett samarbete ska kunna ske. Detta sätter i sin tur fokus på urvalet av medverkande konstnärer. Frågan är om social kompetens är det viktigaste kriteriet vid val av konstnärer i framtida faser av Airis.⁷

För de anställda på arbetsplatserna tycks mötet i första hand ha fungerat som en personlig stimulans, som även bidragit till arbetsmiljön genom att de medverkande har varit med om stimulerande och lustfyllda verksamheter, som kontrasterat mot verksamheten på arbetsplatsen i övrigt. Detta har också de chefer som initierat projekten oftast sett som ett viktigt skäl till att de gick med i projektet.

Det har på alla arbetsplatser växt fram tankar på möjliga saker att vidareutveckla i de samtal mellan arbetsplatsens representanter och konstnären som varit ett centralt element i projektets genomförande. Därför växer också ofta projekten efter hand, och någon av de saker man provat på tillsammans med konstnären har i flera fall gett mersmak. Denna mersmak har i några fall under projektet resulterat i initiativ till liknande aktiviteter efter projektets avslutande.

Det är dock viktigt att påminna om att det sätt som konst verkar är framförallt genom individen på ett mänskligt plan, och att om man ska bedöma utfallet av projektet bör vara medveten om att effekterna av möte med konst och konstnärer som inte är utformat på ett klart instrumentellt sätt har effekter som är svåra att mäta i entydiga termer. Det kan alltså vara fel att mäta eller förvänta sig tydligt avläsbara resultat på kort sikt av projektet då konsten svårligen ligger inom ramen för den typen av enkelt mätbara effekter. Man kan möjligen ställa sig frågan om det mänskliga mötet och effekten är nödvändig för även ett professionellt bidrag eller inte. Det anställda framförde vid intervjuer om det de upplevt som positivt med projektet var att det var kravlöst, dvs de fick ägna sig åt gemensamma aktiviteter utan krav på särskild prestationer, och detta upplevde de som ovanligt och positivt i sin arbetsmiljö.

⁵ Här hänvisar jag i stället till Benson Boinkum Konlaans och Lars-Olov Bygrens studier av kulturkonsumerande individers hälsoutveckling över långa tidsperioder. Se exv Konlaan et al. 2000.

⁶ *New York Times* 2004a,b.

⁷ För en diskussion kring vilka kompetenser som är efterfrågade för kulturarbetare idag se Nilsson 2003: 22.

Personalvård

För arbetsgivarna var de mest återkommande skälen för medverkan i projektet en önskan att skapa en positiv extra dimension i arbetsmiljön, lustfyllda avbrott från arbetet som i förlängningen kan bidra till att man kan sänka sjukfrånvaron och öka arbetsglädjen på arbetsplatsen. Ett annat syfte för arbetsgivarna var att skapa en känsla av gemenskap och en ökad kommunikation de anställda emellan på arbetsplatsen. Båda dessa målsättningar med projektet från arbetsplatsernas sida kan sägas ha uppfyllts hos alla utom en arbetsplats som hade det som huvudsakligt syfte med medverkan i projektet. I det fall där detta mål inte uppfylldes berodde det på att arbetsplatsen och konstnären inte lyckades upprätthålla en tillitsfull kommunikation genom projektet, och hade olika uppfattningar om hur projektet skulle genomföras. Förväntningar om vad projektet skulle medföra som skiljde sig mellan arbetsplatsen och konstnären, som i sin tur beror på den delvis motstridiga information om projektets målsättning och ramar för genomförande som konstnärerna främst upplevt, ligger bakom att detta enskilda projekt varken från arbetsplatsen eller konstnären upplevts som tillfredsställande.

Det egna arbetet

Vissa arbetsplatsrepresentanter som arbetat nära konstnärerna menade att det fanns en skillnad mellan deras eget tänkande och konstnärens. De tyckte att konstnären tänkte i banor som var helt nya för dem, och det var utvecklande och nytt. Samtidigt tyckte man på flertalet arbetsplatser att konstnärerna kommit att framstå som mer vanliga än de föreställt sig när de påbörjade projektet. Dessa andra personer upplevde att konstnärer inte skiljer sig så mycket från andra yrkesgrupper när det gäller personlighet, däremot uppfattades konstnärernas konstnärliga arbete som tämligen långt ifrån den egna verksamheten.

Andra anställda uttryckte att de såg både likheter och olikheter mellan konstnärliga sätt att arbeta och deras eget. Det var anställda med forskningsrelaterade eller pedagogiska arbetsuppgifter som tog upp denna jämförelse. Personer med andra typer av arbetsuppgifter såg inte i lika hög grad någon koppling eller likhet med ett konstnärligt sätt att arbeta.

Kostnad för medverkan

För de medverkande arbetsplatserna är det inte oviktigt vad medverkan i projektet kostar (direkt och indirekt genom undertecknandet av ett förmånsavtal med Skådebanan). Under den första fasen av projektet var medverkan för företagen kostnadsfri, medan de under fas II betalade runt femtontusen kronor. Arbetsplatserna säger alla att de skulle kunna tänka sig att medverka i ett liknande projekt i framtiden, och vissa har redan under projekttiden börjat diskutera möjligheterna för fortsatta liknande samarbeten, men kostnaden och utformandet av projektet är då sådant som de skulle vilja ta ställning till.

Frågan är dock hur en ökad kostnad för arbetsplatserna påverkar deras förhållningssätt till projektet. Bidrar en högre kostnad exempelvis till ett krav på tydligare anknytning till arbetsplatsens verksamhet? Detta får kommande utveckling av projektet och kontakter med arbetsplatser utvisa.

Positiv pressbevakning

Press rapporterade en hel del om Airisprojektet. Detta har givetvis kommit de medverkande arbetsplatserna till del, liksom konstnärerna. Medieintresset och synligheten i press och media torde vara en icke oväsentlig positiv faktor för de medverkande arbetsplatserna.

Dansk jämförelse

De orsaker som arbetsplatserna angivit som skäl för att medverka i Airisprojektet ligger tämligen i linje med vad man i en studie i Danmark noterat som de huvudsakliga skälen för samarbete med kulturlivet. I rapporten *Danmarks kreativa potentialer* där kulturlivets bidrag till det danska närings- och samhällslivet diskuteras, lyfter man fram de möjliga bidrag till företagets eller organisationens verksamhet. Dessa är i huvudsak tre: bidrag till produktutveckling och formgivning, som ett led i marknadsföring av företaget eller organisationen samt som ett led i organisationsutveckling.⁸

⁸ *Danmarks kreativa potentialer* 2000: 77ff.

4 Konstnärerna om projektet

Vad händer när konstnärer går in i förändrings och utvecklingsarbetet på arbetsplatser? Vad händer med konstnärens yrkesroll och -kompetens? Använder konstnären sin konstnärliga kompetens eller någon annan kompetens i denna typ av projekt? Har nya konstnärliga arbetsmetoder utvecklats genom projektet? Dessa frågor har varit utgångspunkten för diskussionen i detta kapitel, som berör frågan om hur konstnärer påverkas av och ser på samarbete med arbetsplatser.

Medverkande konstnärer i fas II av Airis var **Anna Eriksson**, tonsättare (Falköpings kompetens- och arbetslivsförvaltning), **Gunilla Hansson**, bildkonstnär (Arbetslivsinstitutet Väst), **Jesper Norda**, ljudkonstnär (Volvo Technology), **Anna Persson**, bildkonstnär (Astra Zeneca), **Petra Revenue**, dramatiker (Bostadsbolaget Göteborg), **Claudio Salgado**, skådespelare (Vinninga skola), **Leif Skoog**, bildkonstnär (NovAseptic), samt **Veera Suvalo Grimberg**, dansare och koreograf (Aspen Petroleum).

De medverkande konstnärerna i Airis-projektet är, liksom arbetsplatserna, inbördes olika både vad gäller konstform och konstnärliga intressen och arbetssätt. Bland de medverkande konstnärerna är tre bildkonstnärer, en dansare, två tonsättare och en skådespelare och en dramatiker.

På grund av att ett planerat samarbete mellan en konstnär och en arbetsplats inte blev av, introducerades Gunilla Hansson i Airis och Arbetslivsinstitutet någon månad senare än de övriga konstnärerna.

Initiala förväntningar på projektet

Konstnärerna har alla gått in i projektet med olika förväntningar. Alla konstnärer som medverkat i projektet har portföljkarriärer, det vill säga de är beroende av ett antal olika typer av arbeten (anställningar) och uppdrag för sitt uppehälle.⁹ Airisprojektet blev så ett möjlighet till arbete med konstnärlig anknytning. Eftersom konstnärerna erbjöds anställning till tjugo procent under tio månader med Skådebanan Västra Götaland som arbetsgivare, kunde de inte heller helt ägna sig åt detta projekt under den period det pågick.

De flesta konstnärerna såg projektet som ett annorlunda sätt att arbeta än deras konstnärliga arbete, och det sammanhang och de sätt som de relaterar till sin publik i den vanliga konstmiljön. Flera av konstnärerna såg deltagande i projektet som en utmaning, ett sätt att göra något som de inte gjort förut, eftersom de inte visste hur det skulle utveckla sig eller vad de skulle komma att göra. De såg projektet som en möjlighet att utvecklas i sitt arbete som konstnärer, även om de inte kunde förutse på vilket sätt. Flera av konstnärerna hade arbetat inom organisationer eller företag i egna projekt, men då i egeninitierade projekt. En av konstnärerna hade dock etablerat en kontakt med en arbetsplats, där konstnärens yrkeskompetens låg väl i linje med produktutveckling på arbetsplatsen. I detta fall framstod projektet som en möjlighet

⁹ För en kortfattad analys av konstnärers arbetsmarknad och -villkor, se exv Moulin 1992 och Menger 1999.

för konstnären att arbeta på ett sätt där det konstnärliga arbetet och arbetsplatsens behov av kompetensutveckling kombinerades.

Vissa av konstnärerna hade vid projektets början uppfattningen att Airisprojektet inte skulle innebära någon möjlighet till konstnärligt arbete i strikt bemärkelse, alltså i betydelsen att de kunde skapa ett konstnärligt verk inom ramen för projektet. Dessa konstnärer såg sitt arbete som att uttalat bidra till arbetsplatsen utifrån arbetsplatsens behov. Några konstnärer uppfattade å andra sidan inledningsvis projektet som tillåtande en hög(re) grad av eget konstnärligt arbete inom projektet, och gick in i projektet med en förväntan om att kunna få utrymme för eget konstnärligt uttryck inom det. Hos en konstnär byggde detta på de erfarenheter som fanns från fas I av projektet. De konstnärer som hade haft denna förväntan om att kunna arbeta konstnärligt inom projektet upplevde att detta inte kunde infrias inom projektet.

Olika samarbetsformer

Under intervjuerna har konstnärerna tagit upp att det var bra att möta en arbetsplats som de inte kunnat välja själva (gäller sju av de åtta konstnärerna, en konstnär och arbetsplats kom överens på egen hand om att samarbeta), eftersom detta gjorde att de verkligen måste gå in i en förutsättningslös process med att lära känna företaget och dess verksamhet. Å andra sidan har flera av konstnärerna upplevt att de kunnat göra mer inom projektet om de kunnat välja arbetsplats utifrån intresse, och på så sätt redan hade varit införstådda med vilken typ av organisation och verksamhet som deras arbetsplats representerade. Det finns alltså både fördelar och nackdelar med att konstnärerna tilldelas företag av Skådebanan.

Den konstnär som redan kommit överens med sin arbetsplats om att samarbeta, hade ett mer produktionsinriktat samarbete än de andra konstnärerna. Då denna konstnär hade specifik kompetens inom ett område som företaget arbetar med, kunde samarbetet direkt inriktas på utvecklingsarbete på företaget. Detta samarbete kan sägas vara mer inriktat på professionellt utbyte mellan konstnären och företagets anställda, och det personalvårdande inslaget var inte lika stort i detta samarbete som på de övriga arbetsplatserna. För denna konstnär låg också samarbetet i projektet närmare annat konstnärligt arbete som konstnären ägnar sig åt än i de övriga samarbetena. Konstnären sade sig ha en uttalad ambition att vidga både företagets och konsumenters uppfattning om den specifika typ av uttryck som denna konstnär arbetar med.

Uttalade och outtalade förväntningar på konstnärerna

Konstnärerna var klivna till den funktion de upplevde att de kom att tillskrivas i projektet. De uppfattade att projektet marknadsförts gentemot presumtiva och medverkande företag och organisationer som ett personalutvecklings- och friskvårdsprojekt snarare än ett konstprojekt. De uppfattade också att den retorik kring de öppna möjligheterna i projektet, att vad projektet skulle generera inte ska vara förväntat på förhand, inte i praktiken stämde överens med de förväntningar om synliga resultat och aktiviteter som de upplevde från Skådebanans sida och genom hela den kommunikation kring projektet under det att det fortskred.

Konstnärernas roll i projektet

Konstnären har en unik chans att gå in i organisationer och se den på ett sätt som man inte kan som anställd i organisationen, eller som yrkesverksam i samma bransch eller som organisationskonsult. Detta betonar både arbetsplatsrepresentanter och konstnärer som styrkan med denna typ av projekt. De anställda och andra inom branschen har man ett annat och mer funktionsinriktat sätt att uppfatta organisationen och arbetsplatsen än en konstnär har. Konstnärer intresserar sig mer för människan i organisationen, men även för hierarkier och strukturer på arbetsplatsen. Detta har både arbetsplatser och konstnärer sett som en viktig aspekt av projektet, och något som cheferna sett som grunden för konstnärernas bidrag till arbetsplatsen.

Två huvudsakliga intresseområden i undersökningen gällde vad som händer med konstnärens yrkesroll och –kompetens i ett samarbetsprojekt som Airis, och vilken typ av kompetens som för konstnären kompetens kommer till användning, den konstnärliga eller andra.

Konstnärernas åsikter går isär när det gäller bedömningen av värdet i det sätt att arbeta som Airis medför. Vissa av konstnärerna hade önskat att projektet hade tillåtit en större närhet till deras konstnärliga arbete, men uppfattade att de i projektet arbetade tämligen långt ifrån sitt konstnärliga område och arbetssätt. De uppfattade det som negativt att konstutövande inte tilläts i högre grad i projektet. Samtidigt upplevde dessa konstnärer att de lärt sig om arbetsliv och de respektive arbetsmiljöerna genom projektet, och de hade fått impulser och idéer för sitt eget skapande och konstnärliga arbete.

Flera av konstnärerna upplevde att de stal tid från de anställda på arbetsplatsen. De kände att det de gjorde inom projektet inte fick ta för mycket tid vare sig för dem på arbetsplatsen eller för dem själva som konstnärer, eftersom de arbetade bara en dag i veckan med projektet. Arbetet för de anställda gick före medverkan i projektet på de flesta arbetsplatser. På vissa arbetsplatser betonades dock från chefernas sida att de anställda skulle delta i projektet på sin arbetstid. Både anställda och konstnärer har dock upplevt att det varit svårt att få anställda att avsätta tid för projektet.

Flera av konstnärerna uttryckte en ovilja mot bli använda som reklampelare för sin arbetsplats. De var måna om att i sina arbeten relaterade till arbetsplatsen ge en sann bild av den. De ville inte sprida en glättad bild av arbetsplatsen, utan uppmärksamma både positiva och negativa aspekter. Flera av konstnärerna uttryckte dessutom i inledningsskedet av projektet en farhåga om att bli arbetsplatsens clown och att som uppfattas som oprofessionell. Konstnärerna upplevde dock inte att deras professionella integritet ifrågasattes på arbetsplatsen.

De två agendor som konstnärerna har upplevt att projektet haft handlade enligt dem om att man från arrangörernas sida talat om frihet att utveckla projektet utan krav på resultat, men samtidigt betonat att vissa former för projektet skulle upprätthållas, och att de låtit förstå att det vore bra att visa på synliga resultat och verksamheter som kunde dokumenteras. Denna diskrepans upplevde konstnärerna som ett problem i själva konstruktionen hos projektet. Konstnärerna har också upplevt en viss motsättning mellan vad de uppfattat som anspråk hos Skådebanan om att lansera projektet både som ett konstprojekt och ett personalvårdande och –utvecklande projekt. Konstnärerna har valt att hantera denna upplevda diskrepans på olika sätt,

men alla har känt krav på sig att skapa ett lyckat samarbete. Vissa av dem hade å andra sidan, som redan nämnts, uppfattat projektet som mer konstnärligt inriktat än det var. Skådebanan menar att man inte haft sådana anspråk, utan att projektet är ett projekt för att utveckla arbetsplatser genom möten med konstnärer.

Använd kompetens

Under intervjuerna fick konstnärerna frågor om hur de såg på sin roll i projektet, och om de upplevde att de använde sig av sin konstnärliga kompetens i projektet eller andra kompetenser. Några konstnärer säger att de arbetat snarast som (konst-) pedagoger, andra lyfter fram mer generella mänsklig och social kompetens som sådant de använt sig av i projektet. Konstnärerna separerar dock aldrig sin konstnärsidentitet från andra aspekter av sin person. Konstnärsidentiteten är nära relaterad till den egna personen. För några av konstnärer kom sättet att arbeta i Airis nära det sätt som de annars kan arbeta på. Flertalet konstnärer utom en anser att de inte direkt kunnat arbeta konstnärligt i projektet, så som de annars brukar arbeta som konstnärer. (Detta var dock inte heller projektets syfte enligt Skådebanan.) Å andra sidan hör ett kontinuerligt experimenterande med arbetsformer till det konstnärliga sättet att arbeta. Man utvecklar nya projekt utifrån tidigare erfarenheter. Man arbetar sällan på samma sätt i två projekt. Alla konstnärer upplevde dock en tydlig skillnad mellan den konstmiljö i vilken de vanligen presenterar sina konstverk och den arbetsmiljö där de i detta projekt verkade. Det var också mycket därför de valt att medverka i projektet.

Den sociala kompetensen hos konstnären har varit central i Airisprojektet. Konstnärerna valdes uttalat utifrån deras kommunikativa förmåga och intresse för social interaktion. Och projektet kräver av konstnären en stor portion social vilja och förmåga. Detta eftersom en stor del av projektet är uppbyggt kring en initial observationsfas där konstnären ska introduceras på arbetsplatsen och sätta sig in i hur den fungerar och ägnar sig åt. Vidare står i projektet arbetsplatsen önskemål eller behov i centrum för det arbete som utvecklas. Konstnärerna säger alla att deras konstnärliga ambitioner inte har rymts inom projektet. Att betrakta hela projektet som ett konstverk eller en konstprocess har således varit enda sättet att i egentlig mening för konstnärerna ägna sig åt konstnärlig verksamhet inom det. Detta har förvisso inte uppfattats negativt av de flesta konstnärerna, utan det har setts som en del av villkoren för medverkan i projektet. Endast två konstnärer har uttalat en ambition att kunna arbeta konstnärligt inom projektet.

På så sätt är det kanske den sociala kompetensen som varit mest använd inom Airisprojektet. Men även kunskap om andra konstnärer och konstverk, samt arbetstekniker med mera inom konstnärlig verksamhet är sådan kunskap som konstnärerna använt sig av i projektet. Pedagogisk kompetens har också använts av vissa av konstnärerna, då de presenterat andra konstnärers verk eller i övrigt arbetat konstpedagogiskt. Några av konstnärerna har använt sin konstnärliga kompetens direkt i projektet, för utveckling av exempelvis en föreställning, fotografier, eller ljud tillsammans med de anställda.

Nya arbetsmetoder, ny publik

Projektet har för flertalet av konstnärerna varit en berikande erfarenhet på olika sätt i deras professionella verksamhet. Projektet har exempelvis visat på möjliga sätt att arbeta med en publik på ett mycket mer nära och långvarigt sätt än deras rent konstnärliga arbete i vanliga fall medför. De har upplevt Airis som ett annorlunda sätt att arbeta på som konstnär, inte konstnärligt, men som en möjlig del av den portfölj av verksamheter som konstnärer i de flesta fall är tvungna att uppehålla för sin försörjning. Flera av konstnärerna har sett denna form av samverkan som en framtida breddning av sin verksamhet.

Projektet har åtminstone i några fall gett direkta idéer för konstnärliga arbete. Flera av konstnärerna tror att projektet kommer att sätta spår i deras konstnärskap, men de vet ännu inte hur. Projektet har också möjliggjort för flera konstnärer att arbeta med tekniker som de inte sedan tidigare behärskat. På så sätt har projektet möjliggjort en kompetensutveckling hos konstnärerna. Flera konstnärer uppger också att de har lärt sig om hur arbetsplatser och organisationer fungerar, de har fått inblick i komplexa organisationer och de värdesystem och gemenskaper som kännetecknar dessa. Detta har för flera konstnärer varit något lärorikt. Projektet tycks dock inte ha gett upphov till nya utvecklade konstnärliga arbetsmetoder i någon konkret bemärkelse för konstnärerna.

Flera av konstnärerna anser att det generellt sett är bättre att publiken själv väljer att komma till konsten där den erbjuds i samhället, än att den på ett sätt tvingas på dem på arbetsplatsen. De menar att det är viktigt med ett intresse för konst när man möter den, och därför kan det bli onaturligt eller otvunget att möta konsten i sin arbetsmiljö. Det blir också svårare, anser vissa av konstnärerna, att som just konstnär att agera i en arbetsmiljö, eftersom detta sammanhang är ett annat än det där de vanligen presenterar sin konst. Samtidigt ska betonas att konstnärerna själva är nöjda med sin medverkan i Airis, och har accepterat den form projektet har, och tagit sin medverkan i det som en utmaning för sitt konstnärliga arbete.

Resultat och effekter för konstnärerna

Vad fick konstnärerna ut av medverkan i projektet? Konstnärerna har genom projektet fått en möjlighet att pröva på ett nytt sätt att arbeta på, och i en annan miljö än de är vana vid.. För konstnärerna har projektet för de flesta legat rätt långt från de sätt de vanligen arbetar på. Konstnärerna har även fått stimulans och idéer för sitt eget konstnärliga skapande, eller menar sig komma att få detta efterhand, genom själva erfarenheten. Projektet har också gett dem en möjlighet till inkomst. Konstnärerna har uppskattat de personliga mötena med personalen de arbetat med. Projektet har av konstnärerna krävt en större anpassning till en specifik situation och publik under en längre period än de flesta av dem är vana vid. Några av konstnärerna kunde också uppleva en tveksamhet eller avvaktande hållning ifrån personalens sida då de först mötte dem. Samtidigt har konstnärerna alla sagt att de inte riktigt visste vad som skulle komma ut av projektet, men att de var nyfikna att pröva. En konstnär trodde att möjligheten att genomföra eget konstnärligt arbete inom projektet var större än det sedan visade sig vara.

Gärna samarbete konstnärer emellan

Från konstnärernas sida framkom önskemål att i framtida projekt kunna samarbeta konstnärer emellan inom projektet, så att en enskild konstnär kunde samarbeta med en eller flera av de andra medverkande konstnärerna kring saker som de har bättre erfarenhet av eller kunskap om. Ett samarbete konstnärer emellan skulle också kunna stärka den enskilda konstnärens situation och erbjuda större möjligheter till idé- och erfarenhetsutbyte konstnärerna emellan.

Dansk jämförelse

I rapporten *Danmarks kreativa potentialer* anges som kulturutövares främsta skäl att ingå samarbets- eller samverkansavtal med näringslivet att de får tillgång till finansiering. Utöver dessa skäl anges i rapporten andra möjliga vinster för kulturutövare, så som att få en möjlighet att återintegrera konsten i vardagen, att lära sig nya professionella värderingar, få ny kompetens, och att möta en ny publik i sitt arbete. Dessa fördelar, menar man i rapporten, är sådant som kulturutövarna själva syftar på då de menar att det finns mycket att lära sig av en samverkan eller kontakt med näringslivet.¹⁰ Det tycks som om de medverkande konstnärerna i Airis har sett liknande bidrag i sin medverkan i projektet som de danska kulturutövare i denna rapport.

¹⁰ Ibid. 81f.

5 Uppfylldes målen med projektet?

Uppfylldes de mål som ställdes för projektet? Uppkom icke förutsedda effekter i projektet? Dessa två frågor kommer att diskuteras i detta kapitel. Målen för Airis var att 1) skapa nya gränssnitt mellan kulturlivet och arbetsplatser inom privat och offentlig sektor genom ett processinriktat samarbete, 2) att utveckla arbetsplatsens kreativa potential och därmed stärka dess konkurrenskraft, och 3) att bredda konstnärernas arbetsmarknad och inspirera till nya arbetsmetoder. Genom dessa tre syften avsåg och avser man med Airis att fördjupa relationen mellan kultursektorn och arbetsplatser.

Det första som ska sägas om målen är att de både kan tolkas konkret i det enskilda projektet, och som väldigt långsiktiga och omfattande. Denna form på målen gör projektet spännande och angeläget, då det tydligt signalerar en ambition att skapa långsiktig förändring inom både arbetslivet och konstvärlden. Samtidigt har det under studien blivit tydligt att det är svårt att bedöma effekterna av Airis när det gäller en långsiktig tolkning av målen. Det går att visa på tydliga effekter på de arbetsplatser och för de konstnärer som deltog i fas I och II av Airis, men det är vanskligt att säga något om vad för förändringar som kommer att ske inom de båda sfärerna bara genom Airisprojektet. I det större perspektivet får Airis nog ses som ett i raden av ansatser att överbrygga klyftan mellan konstvärlden och arbetslivet i övrigt.

Skapa nya gränssnitt genom processinriktat samarbete

Skapades nya gränssnitt mellan kulturlivet och arbetsplatser inom privat och offentlig sektor genom ett processinriktat samarbete?

Det första syftet att skapa nya gränssnitt mellan kulturlivet och arbetsplatser genom ett processinriktat samarbete uppfylldes i och med själva Airisprojektets genomförande. Det övergripande syftet att fördjupa relationen mellan kultursektorn och arbetsplatser kan också sägas ha uppfyllts. Arbetsplatsernas personal har fått en mer nyanserad bild av konstnärer genom mötet och umgänget med sin konstnär, och konstnärerna har fått en ökad förståelse för hur arbetsplatser och specifika organisationsmiljöer fungerar. Arbetsplatsrepresentanterna tror att projektet kan ha förstärkt anställda som är positivt inställda till kultur i deras kulturutövande eller –konsumtion. Om projektet förmått personer som inte är positivt inställda till kulturkonsumtion eller –utövande att bli mer kulturintresserade eller att öka sin konsumtion av kultur är dock oklart. De personer vi talat med på arbetsplatserna ser inte att projektet haft en sådan effekt. Däremot är det chefernas förhoppning att projektet kan komma att ha en effekt på längre sikt. Effekterna av ett enskilt projekt är svåra att bedöma på kort sikt, menar de. De får nöja sig med att erbjuda de anställda möjligheter att ta del av kultur i olika former.

Utveckla arbetsplatsers kreativa potential och konkurrenskraft

Det andra målet med Airis var att utveckla arbetsplatsens kreativa potential och därmed stärka dess konkurrenskraft. Uppnåddes detta mål?

Målet att utveckla arbetsplatsernas kreativa potential och därmed stärka deras konkurrenskraft, är svårt att säga om det uppfyllts. Det beror både på målets utformning, på mångtydligheten i begreppet kreativitet, samt den form som studien haft. Vi upptäckte vid intervjuerna att personalen på de olika arbetsplatserna hade svårt att svara på den direkta frågan om de upplevt att de blivit mer kreativa genom projektet. Det är troligen svårt för de intervjuade själva att exakt veta hur de själva ska veta om de blivit mer kreativa. De menar att i så fall är det på ett plan som inte går att tydligt peka på. Arbetsplatsrepresentanterna pekar på tydliga effekter på humör och gruppsammanhållning, men utöver det har det varit relativt svårt för dem att artikulera sig kring kreativitet. Jag valde därför att mer ställa frågan om de upplever att de fått nya perspektiv på sitt eget arbete eller på annat sätt haft utbyte av de aktiviteter som konstnären erbjuder de anställda. Vissa av de anställda säger att de lärt sig saker, exv röstträning, av konstnären, men den övervägande delen svarar att de inte fått nya perspektiv på sitt eget arbete. Däremot har de lärt sig mer om vad konstnärligt arbete innebär. En större del av diskussionerna har kretsat kring konstnärens närvaro och deras reaktioner på detta, än i vilken mån kreativiteten ökat på arbetsplatsen.

Den personalvårdande sidan av projektet, som på arbetsplatserna varit en av syftena med Airis, har kanske också gjort att syftet att öka den kreativa potentialen hos de anställda inte varit allmänt känt hos de anställda. Generellt har Airis för de anställda främst varit ett lustfyllt avbrott i deras arbetsvardag, med energigivande, stimulerande och utmanande möten med konst och eget skapande. För cheferna har projektet varit en möjlighet att inspirera de anställda och skapa en god arbetsmiljö. Projektet har också fungerat som en övning i att tänka annorlunda. De anställda har fått en fördjupad förståelse för konst och konstnärer, och på några arbetsplatser har projektet bidragit till nya infallsvinklar på det egna arbetet.

De chefer som initierat projekten på sina arbetsplatser, liksom flera av de anställda, är tveksamma till möjligheten att överhuvud taget tydligt mäta effekterna på personalen och arbetsplatser av ett enskild projekt. De är positiva till denna typ av samarbetsprojekt, och ser konsten och konstnärer som bidragande faktorer till bättre arbetsmiljö och i förlängningen arbetsprestationer, men de tror inte själva på möjligheten att efter ett genomfört projekt kunna se tydliga förändringar i produktivitet eller sjukfrånvaronivåer. De ser de effekter som projektet har som mycket med djupgående och individuella, och därför mer svårämbara, men viktiga för arbetsplatsen och personalens arbete.

De menar också att det är svårt att vid avslutningen av detta enskild projekt är det för tidigt att egentligen säga vilka effekterna av projektet varit. De menar att det kommer att visa sig först efter en tid, då de har möjlighet att reflektera över sina erfarenheter. En slutsats som tills vidare måste dras är att framtida bedömningar om medverkan i konstprojekt som Airis måste göras från arbetsplatsers sida utifrån egen övertygelse om vad som främjar klimatet och kreativitet hos individer och på en specifik arbetsplats. De effekter på livslängd och livskvalitet som forskare med medicinsk inriktning kunnat peka på av kulturkonsumtion är troligen endast möjliga att påvisa vid ett större underlag, en mer kvantitativ ansats och kontrollgrupper, och medicinska registreringar av hormoner et cetera i kroppen hos undersökta individer.¹¹

¹¹ Jfr Benson Boinkum Konlaans och Lars-Olov Bygrens (Umeå universitet) studier kring kulturkonsumtion och hälsa, samt Britt-Maj Wikströms och Töres Theorells (Karolinska Institutet)

Kreativiteten får nog ses som en aspekt av de effekter projektet haft, och frågan om kreativiteten ökat lider av samma svårigheter att besvaras som den om konstens effekter. Det har visat sig svårt att utifrån det enskilda projektet, och redan vid avslutandet av det säga klart vilka effekter det haft, utöver det som redan lyfts fram som lustfyllda avbrott och samverkan etc. De mer långsiktiga och mentala förändringar som projektet eventuellt gett upphov till är för svårfångade med denna typ av undersökning.

Syftet om kreativitet är så formulerad att det bara är potentialen som avses ökas, någon faktisk (eller mätbar) ökning av kreativiteten utlovas inte arbetsplatserna genom projektet. Det jag då kan säga att det synes som om projektet är ett led i arbetsplatsernas försök att stärka personalen och organisationens kreativa potential genom mötet med en konstnär i detta projekt. Precis som med kunskap kan man bara garantera att möjligheterna för inläring finns under så goda möjligheter som möjligt, det faktiska lärandet kan bara den enskilda personen själv ta ansvar för. I så måtto får Airis sägas ha varit ett allvarligt menat och väl organiserat försök att åstadkomma kreativ interaktion mellan konstnär och arbetsplats.

Bredda konstnärers arbetsmarknad och arbetsmetoder

Det tredje delmålet var att genom Airis bredda konstnärernas arbetsmarknad och inspirera till nya arbetsmetoder. Utvecklades konstnärerna genom projektet, och i så fall på vilket sätt?

Flera av konstnärerna uppger att de har sett att detta sätt att arbeta kan vara ett möjligt sätt att verka som konstnär gentemot en ny publik, där de arbetar på ett annat sätt än i deras ordinarie konstmiljö. Den publik de mött i denna nya, och för många ovana situation, har krävt att de har utvecklat ett nytt förhållningssätt till sin egen konstutövning och publikkontakt. Konstnärerna har dock haft både positiva och negativa synpunkter på den funktion de tilldelats i projektet. Frågan om projektet inspirerat till nya arbetsmetoder kan besvaras med ett ja, åtminstone om målet tolkas som att det ger konstnärer en möjlighet att pröva annorlunda sätt att arbeta på än sådana de vana vid. Konstnärerna har upptäckt både positiva och negativa sidor i det sätt att arbeta som Airisprojektet inneburit. Projektet har för konstnärerna visat på ett möjligt sätt att arbeta i framtiden, men ett sätt som inte är rent konstnärligt. Detta skulle kunna beskrivas som att projektet inspirerat till nya arbetsmetoder i bemärkelsen att vissa av konstnärerna kan tänka sig att arbeta på liknande sätt även i framtiden, men gärna på sätt som tillåter en tydligare koppling till deras konstnärliga verksamhet. De flesta konstnärerna kunde dock inte säga exakt hur projektet bidragit till deras konstnärliga arbete, mer än att de är övertygande om att det har det, och kommer att visa sig i framtiden.

Konstnärerna har deltagit i projektet för att pröva något nytt och för att utvecklas i sitt arbete. De har upptäckt ett annat sätt att förhålla sig och möta publiken än de är vana vid. Detta har gett dem uppslag för såväl det egna konstnärskapet som för nya samarbetsformer. Konstnärerna har främst utgått från arbetsplatsens behov och

forskning kring reaktioner på konstupplevelser av olika slag. Dessa forskares studier är utförda med medicinska mätningar som grund. Jfr. Wikström 2003.

önskemål då de utvecklade sina projektförslag. Några av dem hade gärna haft större utrymme för eget konstnärligt arbete.

Fördjupa relationen mellan kultursektorn och arbetsplatser

Det övergripande målet med Airis var att fördjupa relationen mellan kultursektorn och arbetsplatser. Detta syfte kan sägas ha uppnåtts genom projektets genomförande, men om man ser till ett längre perspektiv går det dock inte att säga om relationen fördjupats. Det är dock ett lovvärt mål, och projektet kan om det får efterföljare, väl tänkas fördjupa relationen mellan de båda sfärerna.

Genom den långvariga och återkommande kommunikationen mellan konstnär och arbetsplats i projektet kan även det övergripande syftet med Airis sägas ha uppfyllts. Om projektet bäddar för en fördjupad relation mellan de båda sfärerna i ett större och längre perspektiv går inte att utifrån dessa erfarenheter förutsäga, men väl att hoppas på.

6 Erfarenheter från pilotfasen

I detta kapitel redogör jag i korthet för erfarenheter och synpunkter från de medverkande i pilotfasen, fas I, av Airis. Detta material är avsett som referensmaterial till det som i övrigt presenteras från fas II i denna rapport. Dokumentation av fas I finns i broschyren *Pilotfasen Airis 2002*.¹²

Arbetsplatserna

Under perioden september 2002 – januari 2003 genomfördes i Västra Götalandsregionen en pilotfas av projektet Airis. I denna pilotfas medverkade fyra konstnärer (samma yrkesgrupper som i fas II), och fyra arbetsplatser. I samband med att studien av fas II av Airis påbörjades våren 2004, intervjuades de medverkande konstnärerna och representanter för arbetsplatserna i pilotfasen. Syftet med dessa intervjuer var att utröna i vad mån pilotfasen efterlämnat några långsiktiga minnen eller erfarenheter. Konstnärerna intervjuades i grupp, och denna intervju varade ca en och en halv timme. Intervjuerna med arbetsplatsernas representanter genomfördes som telefonintervjuer och varade ca 20-30 minuter. De intervjuade hade inför intervjuerna samlat synpunkter och erfarenheter från anställda som medverkat i projektet.

Sammanfattningsvis är uppfattningen från arbetsplatsernas sida att projektet var roligt och givande att vara med om då det genomfördes, men att det är svårt att peka på några långvariga effekter på deras arbetsmiljö eller verksamhet av projektet. På en av arbetsplatserna har dock projektet resulterat i en studiecirkel kring ett tema som aktualiserades i projektet, och på en annan har personal som började umgås i nya konstellationer tack vare projektet fortsatt med detta även efteråt.

Stärka personalsammanhållningen

Flera av arbetsplatserna som medverkade i projektet genomgick just då eller hade nyligen genomgått en omorganisation, och flera av de intervjuade anger att de då såg projektet som ett möjligt sätt för personalen att stärka sin sammanhållning eller lära känna varandra i denna situation. Projektet sågs som en möjlighet att skapa ett gemensamt utrymme i organisationen då den formella organisationen förändrades. En faktor som gjorde det svårt att utvärdera projektet på en av arbetsplatserna var det faktum att de flesta chefer som initierat projektet i sin organisation vid tiden för projektets slut hade slutat arbeta där. Intresset för projektets effekter blev därför litet efter själva genomförandet.

Svårt avsätta tid för projektmedverkan

De flesta arbetsplatser upplevde det som ett dilemma att finna ett lämpligt utrymme för projektet i förhållande till de anställdas arbetstid. De genomförda aktiviteterna på de flesta av arbetsplatserna genomfördes vid kaffepauser och i samband med lunchrasten etc, dvs upptog inte personalens arbetstid. De anställda uppgav också att

¹² Tillgänglig på www.vg.skadebanan.org/airis/2002/airispilotstudie2002.pdf

de hade svårt att avsätta tid för att medverka i projektets aktiviteter under sina arbetstimmar, de kände att det vanliga arbetet fick prioriteras framom Airis-projektets aktiviteter under arbetstiden. Dessa synpunkter har också framkommit i fas II av projektet.

Kort tidsperiod

Den period som projektet omfattade, fyra månader, ansåg alla intervjuade vara för kort för denna typ av projekt. Konstnären och arbetsplatsen hann inte lära känna varandra på så kort tid. Arbetsplatserna var alla positiva till att ha liknande projekt på arbetsplatsen. Det svåra för dem var dock i vilken mån projekt av denna typ ska inlemmas i den övriga verksamheten. Flera arbetsplatsrepresentanter efterlyste en tydligare anknytning till arbetsplatsens verksamhet och ett tydligare syfte med projektet för att kunna tilldelas tid och uppmärksamhet på arbetstid. Två av arbetsplatserna angav dock att vissa i personalen upplevde att projekten inte utvecklades efter en tid. De hade önskat ett mer varierande innehåll i projektet.

Positiva till konstprojekt trots svårsmätta resultat

Flera av cheferna som initierat projektet på sin arbetsplats närde en personlig uppfattning att möten med konstnärer och konstnärliga arbetssätt är bra för dem på arbetsplatsen, och ville gärna möjliggöra liknande projekt eller samarbeten i framtiden. Samtidigt hade de svårt att lyfta fram tydliga effekter av detta enskilda projekt. Man uppfattade att projekt av denna typ kan bidra till arbetsglädje, och därigenom troligen till bättre produktivitet. Projekt som Airis tillför en ytterligare dimension i arbetet och är på så sätt personal- och arbetsfrämjande, som ett slags friskvård. Däremot kunde de intervjuade inte peka på någon direkt effekt för uppfattningen av deras eget vardagliga arbete. Flera anställda efterfrågade under projektets gång anknytningen mellan projektet och deras arbete, och det generella syftet med projektet.

På frågan om projektet fått de anställda på arbetsplatserna att förändra sin syn på konst och konstnärer svarade flera av de intervjuade i fas I att konstnären de mötte inte visade sig vara så annorlunda som de hade föreställt sig. Personalen hade dock inte genom mötet med konstnärerna i projektet fått något nämnvärt nytt perspektiv på sitt eget arbete. Ett undantag fanns, där vissa i personalen uppgav att de fått ett nytt perspektiv på sitt eget arbete. Flera av arbetsplatserna uppger också att de inte kan bedöma om projektet i sig lett till att de anställda börjat konsumera kultur i högre grad. Flera intervjuade anger att det redan finns kulturkonsumenter i personalen, och att dessa går på kulturevenemang oavsett om projektet genomförts eller ej. Även dessa synpunkter bekräftas i stort i fas II av projektet

På frågan om arbetsplatserna kan tänka sig att medverka i ett liknande projekt i framtiden svarade arbetsplatsrepresentanterna tvekande, och menade att det då skulle behöva vara ett mer väldefinierat projekt alternativt mer välförankrat hos någon person på arbetsplatsen som skulle driva projektet internt inom organisationen. Tre av de fyra arbetsplatsernas representanter ansåg att projektet så som det genomfördes var för otydligt relaterat till den verksamhet som arbetsplatserna bedriver. En arbetsplats var dock mycket positiv till projektet, och funderade på att anställa en konstnär under

en period för att kunna fortsätta med liknande processer som den konstnär de haft hos sig initierat.

Konstnären viktig?

Många medverkande arbetsplatser i projektet betonade vikten av att det var en konstnär som kom in på arbetsplatsen. Detta eftersom konstnären har ett alldeles särskilt förhållningssätt till organisationen genom sitt yrke och genom att inte närma sig arbetsplatsen på samma sätt som de som arbetar där. Men enligt ungefär hälften av arbetsplatserna hade det inte behövt vara en konstnär som initierade processerna i organisationen. Det hade kunnat vara någon annan yrkeskategori, exempelvis en ergonom eller massör. De som menade att projektet hade gett lika goda resultat med en annan yrkesgrupp än konstnärer såg projektet främst som ett medel att främja interaktion och sammanhållning i personalgruppen. De som ansåg att det inte i sig var viktigt att det var just konstnärer som deltog i projektet var dock positiva till projektet och till konstnären som person. De såg konstnären som en person som initierade olika typer av processer tillsammans med personalen.

Konstnärerna

De medverkande konstnärerna i fas I av Airis såg projektet som ett sätt att utöva sitt konstnärskap. Samarbeten med andra organisationer eller med människor i olika sociala miljöer var något som intresserade dessa konstnärer. De upplevde inte någon skillnad i sin konstnärsroll som medverkande i detta projekt och i annan verksamhet de ägnar sig åt. Flera av de intervjuade säger att det är stimulerande för dem att möta behov av människor i denna typ av projekt.

Hälften av konstnärerna upplevde att deras arbete och deras förhållningssätt till arbete kontrasterade mot den hos anställda på den arbetsplatsen de samarbetade med. De anger att de mötte både positiva och negativa reaktioner på att det som för dem som konstnärer var viktigt med ett arbete, att det är stimulerande och givande. De upplevde att många som arbetade på arbetsplatserna hade mycket tråkiga arbeten. Konstnärerna hade en (inte nödvändigtvis uttalad) ambition att genom projektet att få de anställda på arbetsplatsen att känna sig lyckligare på jobbet, eller trivas med sina arbetsuppgifter, i stället för att vara olyckliga eller ha tråkigt.

Konstnärernas roll på arbetsplatsen

Konstnärerna uppgav att de inte hade någon given roll i den funktionsstruktur som en arbetsplats eller organisation utgör, och ändå kunde se den helheten som den arbetsplatsen eller organisationen utgör. De såg sin funktion närmast som en joker, eller som en narren eller dåren har i förhållande till andra människor. Denna funktion är viktig för organisationer och i verksamheter. Konstnärerna sade sig vara intresserade av det som är mitt emellan eller både och, till skillnad från hur man ser saker på arbetsplatser, där man har en funktion och mål och roll, och ingår i en hierarki. De ville se personalen utanför sina roller i organisationen. Det var människan i organisationen som konstnärerna fokuserade på arbetsplatserna, och synliggörandet av och mötet med dem var det viktiga i deras arbete i projektet.

Konstnärerna såg betoningen av öppenhet från båda sidor i projektet, att man skulle gå in i det utan förväntningar om vad det skulle vara eller bli som viktigt för genomförandet av projektet och för deras roll i det. De lyfte också fram att en möjlig fördel med att använda konst framom att tala om för folk hur de kan ändra sin situation är att man går in bakvägen till människor, att de får upptäcka dessa dimensioner själva utan att man behöver tala om det för dem. Att det är bättre att de får upptäcka detta på egen hand, tänka ut saker på egen hand i stället för att få det berättat för sig hur det är. Att ställa frågor till människor i stället för att tala om för dem hur de har det. Det gäller också att balansera rädsla och nyfikenhet eller öppenhet för något nytt i dylika projekt, ansåg de, att sådana projekt kan ge något om man ger människor möjlighet att pröva på dem.

Konstnärerna hoppades att denna typ av projekt kan skapa en yrkesrespekt mellan de olika parterna i projektet, så att de på arbetsplatsen visar respekt för konstnärens yrkeskunnande och kunskapsperspektiv, och tvärtom. De ansåg att om man lyckas tycka om det man inte kan förutse och överraskas av, så har man tillit till den andra professionella (konstnären) man möter som anställd på en arbetsplats, och då utvecklas ingen distansnerande vi-och-dom-känsla.

Resultaten från fas I har bekräftats i fas II av Airis, och kan därför fungera som en sammanfattning av de båda fasernas effekter och resultat.

7 Sammanfattning av utvärderingsresultatet

Utmaningar och stimulans till nytänkande

Sammanfattningsvis kan sägas att Airis har givit de anställda på arbetsplatserna liksom konstnärerna utmaningar och stimulans till nytänkande. Framförallt genom att de anställda mött en person som arbetar inom ett område de flesta mer sällan kommer i kontakt med, särskilt i sin arbetsmiljö. Det har också för många väckt tankar vad konstnären och projektet har med deras arbete och arbetsmiljö att göra. Projektet har gett stimulans till nytänkande just genom dessa tankar som väckts genom insikten i hur konstnärer arbetar. För konstnärerna har det varit en utmaning att arbeta i en miljö de inte heller vanligtvis verkar i, och med en publik som betar sig annorlunda än deras vanliga. Detta har ställt krav på andra sätt att agera för konstnären i förhållande till dem. Konstnärerna har upptäckt nya möjliga sätt att arbeta på, som kan ses som en utvidgning av deras arbetsområde. De har också genom projektet blivit mer varse de sätt som publik och de själva interagerar i deras konstnärliga miljö.

Mötet mellan konstnär och arbetsplats/anställda har varit nyckeln till genomförandet och upplevelsen av projektet. Ett öppet och intresserat möte har givit nya insikter och stor positiv verkan. Denna verkan har dock bara uppnåtts hos de anställda som aktivt medverkat i projektet. I ett fall har man dock från både arbetsplatsens och konstnärens sida varit missnöjda med projektet. Här hade man dock olika uppfattningar om hur projektet skulle genomföras, och de respektive roller som man skulle ha gentemot varann. Samtidigt kan sägas att projektet för båda parter inneburit en utmaning och för konstnärens del har projektet i detta fall givit insikter i nya sätt att arbeta på konstnärligt.

Den utveckling av personalen och konstnärerna som kan sägas ha skett genom projektet är främst denna potential till kreativitet, det vill säga nytänkande, som utmaningen i mötet med konstnären respektive arbetsplatsen medfört. Utmaningen har främst bestått i att försöka förstå den andra verksamhetens drivkrafter och sätt att fungera, och därigenom få syn på de drivkrafter och föreställningar som formar ens eget liv och arbete.

Att göra det främmande till sitt

Det som framstår som en faktor som är central både för den metod som använts i Airis och för de positiva effekter som projektet medfört bland aktivt medverkande anställda på de olika arbetsplatserna, är en process där något främmande (konst/arbetsplats) introduceras i den enskilda individens arbetsvardag för att sätta igång processer. Processer som skapar både osäkerhet och frustration då det nya sammanhanget är obekant och obeprövat, men som, om kontakt och nyfikenhet, samt respekt för den andra parten i experimentet, kan leda till en ökad självkänedom lika mycket som kunskap om det nya obekanta.

Det finns alltid stor efterfrågan på framgångsrecept och garanterat säkra metoder. De två första faserna av Airis har visat att Skådebanan har utvecklat en för både konstnärer och arbetsplatser lyhörd och ömsesidig samarbetsmodell, men det har också blivit tydligt att det inte går att släppa på det personliga engagemanget och kommunikationen i sådana här projekt och endast lita till modellen själv.

Det är också en långsam process att ta till sig något som upplevs som främmande. Det har processerna inom Airis och själva företaget att lansera Airis visat. Enligt uppgift från Skådebanan är det endast någon eller några procent av alla de arbetsplatser som Skådebanan kontaktat som visat intresse för medverkan i projektet. Kostnaden i sig kan inte ha spelat in i dessa överväganden. Att få dokumenterat vilka skäl de kontaktade arbetsplatserna framfört för att inte anse Airisprojektet som intressant i sin egen organisation vore viktigt för Airisprojektets vidare fortlevnad för alla organisationer som arbetar med samma tankar.

Jag hoppas att Airismodellen kan leva vidare, och att projektet inte visar sig vara beroende av de personer som nu arbetar med projektet. Dokumentationen kring arbetsmodellen kan förhoppningsvis hjälpa till att säkra själva projektformens överlevnad, åtminstone kunskap om dess genomförande och resultat. Svårare kan det vara att finna personer som har glöden att söka nya samarbetsparter till varje ny fas om intresset fortsätter att vara lika lågt bland svenska arbetsplatser,. Jag hoppas att intresset för samarbetsprojekt mellan konst- eller kulturliv och arbetsliv sprider sig, så att båda sfärerna kan dra allt större nytta av varandras kompetenser och en utveckling av sin egen verksamhet och personal. Airismodellen är en mycket god ambition och är på god väg att finna en fruktbar form givet de mål projektet idag har.

DEL III: FORSKNINGSTUDIEN

8 Hypoteser om intresset för samarbete mellan arbetsliv och kulturliv

Varför engagerar sig företag och offentliga organisationer i möten med konstnärer? Och varför är konstnärer intresserade av att arbeta med företag eller offentliga arbetsplatser? De här två frågorna har varit utgångspunkten för min undersökning av projektet Airis, ett samarbetsprojekt mellan konstnärer och arbetsplatser, initierat och koordinerat av Skådebanan Västra Götaland. Frågor kring vad projektet genererat i form av effekter och erfarenheter kommer att stå i centrum för denna rapport, men det är också av intresse att diskutera varför man väljer att medverka i ett sådant projekt. De enskilda besluten från enskilda arbetsplatser och konstnärer att engagera sig är viktiga att förstå också i ett större sammanhang: hur ser arbetsplatser och konstnärer på sin omvärld, och hur de upplever sina egna villkor och möjligheter att agera i denna omvärld?

Samhälle och arbetsmarknad

Behov av nytänkande

Varför kan arbetsplatser tänkas vara intresserade av att hysa en konstnär inom sina väggar? Vad upplever man inom olika organisationer att man kan få ut av att möta och samarbeta med en konstnär? Som en inledning till diskussionen om vad projektet Airis genererade för effekter och resultat, vill jag skissa på några möjliga skäl till att projekt som Airis kan komma till stånd.

Det krävs en uppfattning om att konstnärer och arbetsplatser kan ha någon form av utbyte för att projekt som Airis ska bli tänkbara. Exempelvis är religion idag något som i Sverige inte anses viktigt att framhäva på arbetsplatser. Därför kan det vara intressant att fråga sig varför konst/kultur och arbete ses som två sfärer som kan berika varandra, och inte religion och arbete.

Idag säger man sig åtminstone officiellt inom näringsliv och arbetsliv söka möjligheter att öka graden av innovation och entreprenörskap inom existerande organisationer. Kreativitet, innovation och förmåga att tänka nytt hos de anställda är ett sätt att trygga ett företags eller en organisations överlevnad vid sidan av kostnadseffektivitet och en växande eller bibehållen marknad för företagets produkter. Man är medveten om att rutiner och strukturer lätt tas för givna och inte uppfattas som möjliga att ändra om de inte är mycket begränsande för enskilda individer eller grupper. Dessa ambitioner strävar efter att möjliggöra för företagen att kunna anpassa sig till förändringar i omgivningen och i efterfrågan. Den mer globala konkurrensen och den osäkra efterfrågan för att företag och organisationer behöver alert personal som uppfattar förändringar och kan översätta det i operationell utveckling av arbetsplatsens produktion och rutiner.¹³ Ofta efterfrågas en förmåga till holistiska perspektiv hos medarbetarna, och en öppenhet för nya sätt att organisera arbete. Nya

¹³ Lash & Urry 1994, Castells 1996.

sätt att uppfatta och definiera kärnan i arbetsplatsens eller företagets verksamhet är också något som efterfrågas.¹⁴

Schumpeter talade om entreprenörens förmåga att kreativt förstöra och ändra befintliga strukturer och rutiner i en ekonomi genom sin kraft att innovativt realisera nya kombinationer av tillvägagångssätt och resursanvändning, och därigenom skaffa sig ekonomiska fördelar framom andra aktörer.¹⁵ I ett sådant sammanhang behöver man metoder för att öva sig i, och att komma ihåg, att tänka i nya banor, och att ständigt omvärdera sin egen verksamhet och roll. Detta är i sin tur en central ingrediens i konstnärligt arbete och i konstverk.

Kommentar

Enligt Skådebanan är det dock en ytterst liten andel av den totala mängden kontaktade arbetsplatser som visat intresse för medverkan i Airisprojektet. Det tycks alltså som om arbetsplatser endast retoriskt talar om behovet av nya tänkesätt inom organisationer. En annan möjlig förklaring till det ringa intresset för medverkan i Airis bland de kontaktade arbetsplatserna kan vara att de inte uppfattar att kultur och konst kan bidra till utvecklingen av deras verksamhet och organisation. Det är denna uppfattning som Skådebanan med Airisprojektet hoppas kunna ändra.

Kultur som friskvård

Sjukfrånvaron har också vuxit till ett uppmärksammat problem för företag och organisationer under 1990-talet. Man tycks dock bland experter, journalister och politiker vara oense om orsakerna till dessa stigande sjuksiffror, och om de historiskt sett överhuvudtaget är höga.¹⁶ Då de långa sjukskrivningarna ökat igen sedan mitten av 1990-talet bland allt yngre har man blivit påmind om att det är billigare för arbetsgivare med få sjukskrivna, och att personalens hälsa ligger till stor del på arbetsgivaren. Chefernas eller arbetsledarnas uppgift är då att se var och hur i den egna organisationen som sjukfrånvaro kan förhindras eller minskas. Om arbetsplatsen kan göras mer attraktiv för de anställda, minskar förhoppningsvis sjukfrånvaron, och därmed kostnaderna för arbetsgivaren. Många företag satsar därför gärna på aktiviteter som ökar de anställdas trivsel.

Även det offentliga har idag uppmärksammat frågan om sjuktalet i samhället i stort, och undersöker på vilket sätt människor kan bli friskare med kultur som ett komplement till sport och motion.¹⁷

¹⁴ På annan plats i denna rapport tar jag upp den svårighet Skådebanan Västra Götaland haft att få arbetsplatser att nappa på möjligheten att medverka i Airis. De bedömer att någon procent av alla arbetsplatser hon varit i kontakt med överhuvudtaget visat intresse för möjligheten till nya sätt att tänka genom Airis. Så det uttalade behovet av mentala utmaningar och entreprenöriellt tänkande kopplas inte automatiskt till konstnärer på arbetsplatser idag, enligt Areblad.

¹⁵ Schumpeter 1912.

¹⁶ Jfr. Hogstedt et al. 2004 och Maciej Zarembas artikelserie om den svenska sjukvården i *Dagens Nyheter* 4-12 december 2004.

¹⁷ *Kultur som friskvård i arbetslivet* 2004.

Kultursponsring

Kännedom om kultursponsring och möjligheten till positiv image eller goodwill kan vara ett skäl till att arbetsplatser och företag inom privata näringslivet vänder sig till kulturen för ett utbyte. Kultur och konst har en stark aura av integritet och hög kvalitet, och denna aura kan som arbetsplats associeras med genom samarbete i form av sponsring eller mer integrerade projekt som AIRIS. Erfarenheterna visar dock att kultursponsring är mycket konjunkturkänslig, och därför kan samarbeten på andra grunder, där företaget eller arbetsplatsen i stället går in i ett direkt samarbete med en kulturorganisation eller liknande vara en mer stabil form av utbyte. De organisationer som medverkat i Airis har befunnit sig i både expansiv fas som i situationer med övertalighet eller omorganisation. Detta borde peka på en mindre grad av konjunkturkänslighet. Å andra sidan har de arbetsplatser som befunnit sig i en expansiv fas alla sin hemhörighet på den privata sidan, så denna slutsats kan inte helt bekräftas.

Några författares perspektiv på lek, konst och kreativitet

Tanken om att kultur och konst kan bidra till utveckling av arbetsplatser bygger på antagandet att konst och kultur är utvecklande av människor, som utgör den ofta dyrbaraste resursen i organisationer. I detta avsnitt kommer jag att kortfattat redogöra för några författare som lyft fram vikten av rekreation, kulturella uttryck och konst, samt icke-instrumentella aspekter av mellanmänsklig interaktion.

Lekens betydelse för samhället

Johan Huizinga har i sin kulturhistoriska analys av lekens grundläggande funktion i samhället pekat på avbrottets, pausens, och det lekfulla utmanandets eller samverkans viktiga funktion för alla aspekter av mänskligt socialt liv, från språket till ekonomin.¹⁸ Enligt Huizinga är det lekfulla avbrottet en nödvändighet för att det till synes allvarliga, riktiga livet ska fortleva. I leken får vi perspektiv på oss själva och vår existens, på vår verksamhet och dess villkor, och vi utvecklar oss själva. För i leken skapar vi andra regler, och sätter parentes om det ”riktiga” livets bestämmelser. Så får vi impulser till möjligheten av andra ordningar i världen. Konsten är ett sätt genom vilket leklusten får sitt uttryck i vårt samhälle. För Huizinga är dock lekdriften inte enbart något avvikande från uppfattade viktiga verksamheter, utan ingår i alla former där man tävlar mot varandra, såsom inom ekonomin, sport, kultur och så vidare. De uppvisande och utmanande dimensionerna av alla mänskliga verksamheter är för honom ett utslag av samma grundläggande leklust.

Som jag senare kommer att lyfta fram har ambitionen och resultatet med Airis bland annat varit att erbjuda lustfyllda avbrott från de dagliga arbetsuppgifterna, och ge möjlighet att gemensamt re-presentera eller uppvisa aspekter av arbetsplatsen på andra sätt än det vanligen görs. Detta är två av de olika funktioner som lekfulla verksamheter fyller i sociala sammanhang.

Det är det energigivande avbrottets och lekens betydelse även för produktivt arbete som de arbetsplatser som deltagit i Airis uttalat understöder. Enbart allvar och

¹⁸ Huizinga 1939. I tyskan används ett och samma ord (Spiel) för svenskans två ord lek och spel.

prestation utan återhämtning leder till försämrade prestationer i längden, eftersom den naturliga pendlingen mellan ansträngning och rekreation rubbas.

Hur vi kan utvecklas i mötet med konst

Filosofen Wolfgang Iversen har försökt beskriva vad möte med konst innebär för människor, och på vilket sätt vi utvecklas genom en aktiv konsumtion av konst i olika former.¹⁹ Genom umgänge med konst lär vi oss enligt Iversen att vidga vår perceptionsrepertoar, eftersom vi blir bättre iakttagare då vi försöker formulera vad vi möter. Vi blir också bättre på att tänka i nya banor om vi vågar vara öppna, eftersom vi i konsten möter sådant vi inte upplevt förut, och också andra perspektiv än våra egna. För det tredje lär vi oss att hantera osäkerhet, eftersom konstverk är mångtydiga. Också själva tolkningsakten av ett konstverk som är helt eller delvis svårgripbart för oss medför ett kreativt moment, eftersom vi då måste sträcka oss bortom ramen för vår förståelsehorisont. Det är alltså i mötet med konst, och våra försök att förstå den med de språkliga eller andra verktyg vi använder, som vi utvecklas. Givetvis kan vi konsumera konst utan att utvecklas. Då tolkar vi konstverk endast utifrån den begreppsapparat och förståelse vi redan har.

Kreativt tänkande

Det finns mycket skrivet om kreativitet och kreativt tänkande.²⁰ Jag kommer inte här att diskutera detta ämne, utan endast nämna en författare som kommit att bli känd inom området med sitt begrepp lateralt tänkande, Edward de Bono.

Edward de Bono har beskrivit människors former av tänkande, och kategoriserar det i två huvudsakliga och tämligen motsatta former. Det ena är kreativt och det andra analytiskt.²¹ Lateralt, kreativt tänkande kännetecknas enligt de Bono av tankehopp, det används när helt nya idéer och insikter skapas. Det kreativa tänkandet har en associativ struktur, med andra ord är det öppenhet för influenser, och innebär ofta att man undersöker minst sannolika spår, och man kan fortsätta att arbeta med olika förhållningssätt eller lösningar samtidigt. På så sätt är det kreativa tänkandet också generativt i motsats till ett selektivt, analytiskt tänkande som går efter det som uppfattas mest givande. Av dessa skäl kan det laterala eller kreativa tänkandet uppfattas som provokativt.

Det vertikala, analytiska tänkandet kännetecknas till skillnad från det laterala tänkandet av att det följer existerande tankemönster, kategorier, klasser etc, med andra ord är det sekventiellt. Det vertikala tänkande är också selektivt, och styrs av relevansfokus och har en logisk struktur, till skillnad från det vertikala tänkandets associativa och generativa karaktär. Det laterala tänkandet är enligt de Bono som backväxeln i en bil, det är inte en växel man använder för att köra långa sträckor med, men fungerar för att ta sig ur återvändsgränder.

¹⁹ Iversen 1996.

²⁰ Se exv Stahl 1961, Runco & Albert 1990, Vedin 2000. På engelska används begreppen creative och creativity. I svenskan finns två motsvarande begrepp, skapande och kreativitet, som inte är helt synonyma.

²¹ de Bono 1970.

Det som de i detta avsnitt presenterade författarna, bland andra, försöker beskriva är den rekreativa och generativa kvaliteten i tänkande som föder eller möter någonting nytt, som vi inte är vana vid, och som vi därför både kan känna oss uppfriskade eller hotade av. En viktig tes alla dessa författare driver är dock att förnyelse är ett nödvändigt inslag i alla mänskliga aktiviteter, och något som utvecklar, utmanar och roar oss. Det är sådana dimensioner som också är avsikten med Airis, och de möjliga vinsterna av projektet.

Kommentar

Det de författare jag här nämnt lyfter fram är att konstnärliga alster kräver av oss nya sätt att förstå, genom de tolkningar vi tvingas till för att kunna tillgodogöra oss verket. Det möjligen svårgripbara i konst och kultur är just de associativa banor som ligger till grund för deras skapande, och även i tolkningen av dem (nödvändigtvis inte samma banor). På så sätt kan konsten endast indirekt fostra till kreativt tänkande i relation till en persons arbete exempelvis, däremot kan konst fungera som en bra metafor för kreativitet inom andra områden.

Den samtida konstnären: en symbol för det annorlunda

Marginaliserad men vördad

Det är den kreativa eller skapande processens mysterier som människor hoppas kunna ta del av genom att möta konstnärer och lära sig om deras arbetsprocesser. Konsten är det område i samhället som tydligast står som en symbol för innovativt tänkande och nyskapande. Konstnären framstår i vårt samhälle som den yrkesgrupp som ägnar sig åt kreativt arbete i dess mest renodlade form. Eftersom konsten tillåts inta en legitim och samtidigt icke-instrumentell position i samhället, är konstnären vördad och respekterad för sin förmåga att skapa konst. Konstnären är dock marginaliserad professionellt i ett arbetsliv som tycks prioritera rationella och nyttobetonade verksamheter, samtidigt som konsumtionen av estetiska upplevelser och produkter är kanske större än någonsin.²² Konstnären står idag för många som en symbol för ”det andra”, och tillskrivs egenskaper som andra inte upplever sig ha som icke-konstnärer. Utifrån sin marginaliserade samhälleliga position har konstnärer också ägnat sig åt kritik av många aspekter av det omgivande samhället, exempelvis det kapitalistiska systemet och dess olika uttryck.²³

Samhällsintresse i frågeställningar och arbetsmetoder

Konstnärer har i alla tider använt stoff i sin omgivning som motiv i sitt arbete, det som är nytt idag är formen på konstverken. Att konstnärer blivit intresserade av samarbete med arbetsliv beror på en önskan om mer aktiv medverkan i samhället, och en samtidig inriktning mot arbetsformer som är processuella snarare än föremålsframställande. Så arbetar exempelvis flera konstnärer idag genom processer, där den sociala interaktionen mellan konstnären och individer i konstpubliken, mellan konstpubliken, och tankar detta väcker hos publiken blir viktig.²⁴ Många konstnärer

²² Lash & Urry 1994, Welsch 1997.

²³ Boltanski & Chiapello 1999.

²⁴ Jfr exv *Kunstforum* 1998, 2000.

arbetar också med undersökningar som liknar dem som etnografer eller andra typer av forskare genomför.²⁵ Andra konstnärer undersöker andra yrkesgruppers arbetsformer och uttryckssätt. Denna typ av konst kan till slut bli svår att få syn på. Hur ska vi känna igen konst som ser ut som helt andra typer av arbete? Är det viktigt att kunna skilja på konst och andra verksamheter?

Idag använder konstnärer ett brett spektrum av tekniker, där mer traditionella metoder samsas med processuella verkformer. Många samtida konstnärers intresse för sociala relationer och processer, samt hur dessa kan påverkas, kan ta sig uttryck i skapandet av nya sociala situationer eller processer, där konstpubliken är aktiva deltagare.²⁶

Erbjuder andra möjliga rum och förhållningssätt

Nicolas Bourriaud lyfter i sin bok om relationell estetik fram de reaktioner mot det krympande utrymmet för mänsklig interaktion bortom kommersiella relationer och utrymmen, som konstnärer ger form via konstverk som just fokuseras på olika former av mänsklig interaktion som sådan.²⁷ Bourriaud pekar på konstnärers intresse för att skapa möjligheter för mänsklig interaktion i ett här och nu som betonar ett icke-ekonomiskt utbyte, en interaktion som i stället betonar byten, gåvor, och socialt mellanhavande. Samtida konstnärer skapar

free areas, and time spans whose rhythm contrast with those structuring everyday life, and it encourages an inter-human commerce that differs from the "communication zones" that are imposed upon us. The present-day social context restricts the possibilities of inter-human relations all the more because it creates spaces planned to this end.²⁸

Svårigheten i att planera för fungerande kommunikation och ett positivt socialt klimat blir i detta sammanhang tydlig. Detta är arbetsgivare i allra högsta grad medvetna om, och projekt som Airis kan vara ett sätt att försöka hantera denna problematik.

²⁵ Jfr exv Foster 1996.

²⁶ Jfr exv *Remarks on Interventive ...* 2001.

²⁷ Bourriaud 1998.

²⁸ Bourriaud 1998: 16.

9 Begreppet artist in residence och olika former av samarbete mellan konstnärer och organisationer

Airis-projektet beskrivs av Skådebanan Västra Götaland som ett artist in residence-projekt. Projektets namn är en förkortning av artists in residence, och denna benämning användes under fas I i tryckt material rörande projektet.

För mig var det naturligt att börja min undersökning av projektet Airis med att försöka förstå vad detta begrepp innebär. För Skådebanan och generellt. Med denna inledande begreppslika undersökning vill jag placera in projektet Airis i ett landskap där det kan jämföras mot andra liknande eller delvis liknande projekt. Det finns ingen samlad litteratur med definition av begreppet artist in residence, endast en mängd sammanhang där begreppet används. Därför bygger materialet presenterat här på intervjuer med personer i konstvärlden samt främst på material från internet.

Begreppet artist in residence

Det finns inget riktigt motsvarande svenskt namn på begreppet artist in residence. En ungefärlig svensk översättning skulle kunna lyda ”gästande konstnär”. Den engelska benämningen används för en rad olika typer av projekt och verksamheter med det gemensamt att konstnärer arbetar en begränsad tid i en viss miljö, antingen i en egen (tillfällig) ateljé eller i ett utrymme som särskild anges vara konstnärens arbetsplats under en viss period.

Tänkarna på konstnärligt utbyte, liksom vetenskapligt utbyte, i vår samtid tycks gå tillbaka till tiden efter andra världskriget. Dessa tankar ligger bakom de utbytesprogram både inom universitets- och konstvärlden som idag är utbredda och under ständig utveckling. Den gemensamma nämnaren i artist in residence-program och –projekt tycks vara att en eller flera konstnärer erbjuds möjlighet att arbeta konstnärligt utifrån egna målsättningar i en särskilt för syftet tillhandahållen miljö under en begränsad tidsperiod, antingen en ateljé eller liknande förhållanden. Ofta tillgodoses konstnärens levnadsomkostnader under denna tid, exempelvis i form av ett stipendium eller lön för arbetet. Centralt för denna typ av program är att konstnären får tid att på egen hand arbeta konstnärligt, och genom dagens internationella nätverk av organisationer som tillhandahåller ateljéer inom artist in residence-program, också att kunna möta andra konstnärer i andra miljöer. Denna typ av program har kommit att få en förändrad roll i och med den tilltagande globaliseringen i konstvärlden sedan 1970- men framförallt sedan 1980-talet.

Det är både offentliga instanser såsom stat och kommuner eller regioner, och allmännyttiga organisationer såsom stiftelser som huvudsakligen tycks finansiera artist in residence-program, men även företag inom privata näringslivet har liknande program. Även i det senare fallet kan finansieringen ske genom stipendier utdelade av en till företaget knuten stiftelse med allmännyttigt ändamål, eller genom att konstnären erhåller lön. Det tycks idag finnas både artist in residence-program som betonar konstnärens möjlighet att i lugn och ro ägna sig åt eget arbete utan krav på att presentera konsten, men även program där konstnären inbjuds i uttalat syfte arbeta offentligt, exempelvis med studenter vid ett universitet. I denna typ av artist in

residence-program fyller konstnärens närvaro för organisationen en typ av pedagogisk funktion, där den publika presentationen av arbetsformer som konstnären använder sig av blir viktig. Denna typ av roll tycks också konstnären ha i artist in residence-program som instiftas av företag, där ofta Forsknings- och Utvecklingsavdelningen har möjlighet att ta del av en konstnär som arbetar med dem eller på olika sätt interagerar med personalen på företaget.

De flesta mer etablerade artist in residence-program tycks ha utvecklats under 1990-talet. Den funktion som artist in residence-program idag fyller har troligtvis i tidigare decennier tillgodosetts, men inte med samma benämning.²⁹ För att fördjupa förståelsen av artist in residence-projekt tar jag här upp även andra former av samarbete mellan konstnärer och organisationer.

Offentlig konst

Genom hela samhällshistorien finner vi konstverk i form av monument och skulpturer som smyckat allmänna platser, som exempelvis tempel och torg, utöver den konst och de utsmyckningar som funnits i privathem. Den offentliga konsten har bekostats genom skattemedel eller genom direkta bidrag från medborgarna, eller genom gåvor från mer bemedlade medlemmar av ett samhälle. I krig har också de segrande härförarna fört med sig konstskatter från det besegrade landet tillbaka till sitt furstendöme eller land, och där visat upp det för allmänheten som troféer.

Idag finns offentliga uppdrag för konstnärer att utsmycka statliga eller regionala platser både utom- och inomhus. Denna typ av beställningar fungerar i allmänhet så att konstnären inbjuds att först bidra med en skiss, och sedan eventuellt uppföra konstverket. Dessa uppdrag fungerar som regelrätta uppdrag där konstnären får betalt för sitt uppdrag, och får arbeta fritt konstnärlig utifrån de ramar (tekniska villkor som hållbarhet, säkerhet etc.) som ges för uppdraget. Det finns begränsningar i möjligheten att få denna typ av uppdrag, men de är ofta uppskattade av konstnärer som ett tecken på erkännande av den konstnärliga förmågan.

Offentliga konstuppdrag som utsmyckning kan inte ses som ett artist in residence-projekt, eftersom de är beställningar av ett specifikt verk, och det är för verket som konstnären får betalt. Jag har tagit med denna typ av konstnärligt uppdrag eftersom det innebär att konstverk uppförs i en offentlig miljö, människors vardagsmiljö, och konstnären vid genomförandet av uppdraget måste ta detta i beaktande. En offentlig miljö kräver andra kvaliteter hos ett konstverk som görs i avsikt att visas i privat miljö eller på ett museum.

Samarbeten mellan konstnärer och företag eller andra organisationer

Konstnärer kan engagera sig i samarbete med företag eller andra typer av organisationer, liksom med privatpersoner, som ett led i sitt eget konstutövande. Då sker ofta kontakten mellan konstnären och organisationen på konstnärens initiativ. Då bör samarbetet betraktas som ett led i konstnärens konstnärliga yrkesutövning. Detta är inte heller i allmänhet något som skulle definieras som artist in residence-projekt.

²⁹ Jfr exv Joly 1996, Ogiwara (odat.).

Givetvis kan även organisationer ta kontakt med konstnärer. I dessa fall torde det handla om att organisationen är intresserad av att antingen använda sig av konstnärens kompetens för företagets verksamhet, exv för internutveckling, annars är det fråga om ett mer regelrätt konstnärligt uppdrag som organisationen ger konstnären. Det är i dessa fall upp till konstnär och den berörda organisationen att avtala om i vilken form samarbetet ska genomföras och i vilket syfte.

Ett intressant artist in residence-projekt i offentlig miljö etablerades på 1970-talet i England, där projektet The Artist Placement Group (APG), senare Organisation and Imagination, drivet av bland annat Barbara Stevini arbetade för att placera konstnärer inom olika offentliga myndigheter som anställda. Detta projekt var en del av de aktiva konstnärernas ambition att inlemma konstnärer i alla samhällssektorer, och en del av intresset för samhället bland konstnärer sedan sent 1960-tal.³⁰ 2001 genomfördes i Danmark ett konstprojekt som till stora delar påminner om Airis, under benämningen *Visionsindustri*. Det var konstnärorganisationen Demokratisk innovation utvecklad bland annat av konstnär Kent Hansen som tog initiativ till ett samarbete mellan två konstnärsgupper (Superflex och N55) och två danska företag. Projektet hade målsättningar som ligger nära dem för Airis,³¹ och utmynnade bland annat i en utställning och en katalog samt forskningsrapport. Samarbetena i *Visionsindustri* kännetecknades av att de båda konstnärsgrupporna utvecklade egna konstnärliga projekt på arbetsplatserna, samtidigt som arbetsplatserna genom projektet kunde arbeta med specifika problem i arbetsmiljön man önskat sig an.

I Danmark finns också organisationen NyX Forum, etablerat utifrån en offentlig satsning på utbyte mellan kultur- och näringsliv, som försöker skapa möten mellan konstnärer och företag eller organisationer, på ett sätt som bär likheter med Airisprojektet.³²

Konstprogram och -projekt knutna till företag

I Europa finns ett flertal självständiga konstprogram och -projekt som är knutna till företagskoncerner. Ett exempel är Siemens Artlab i Tyskland. Arbetet med denna typ av konstverksamheter genomförs i allmänhet av professionella konstförmedlare, dvs curators och liknande yrkesgrupper. Flera företag har också konstsamlingar, men dessa hamnar utanför ramen för intresset i denna rapport. Vanligt i Europa och USA är att företag eller ägare av företag etablerar stiftelser som på olika sätt främjar kultur och konst, och vissa av dessa har även utrymmen där konst regelbundet visas. Fondazione Prada, knutet till grundarna av konfektionsföretaget Prada, är ett exempel på detta. Den typ av program som företagsrelaterade stiftelser eller företag erbjuder kan vara av artist in residence-karaktär, eller av annan karaktär.

Artist in residence-program på företag och universitet

Företag har, liksom universitet framför allt i USA, artist in residence-program. Ett väldokumenterat exempel är Xerox' PARC (Palo Alto Research Centre) artist in

³⁰ Stevini (odat.).

³¹ *Visionsindustri* (2001): 17.

³² Se www.nyxforum.dk

residence-program, där konstnärer under ett antal år arbetade tillsammans med forskare och skapade konst utifrån den tekniska utrustning och miljö som fanns tillgänglig på detta forskningscentrum.³³ Även Xerox i Storbritannien har ett liknande program. Även BBC i Storbritannien har artist in residence-program.

Ateljévistelser

Inom konstvärlden definieras artist in residence-program som program där konstnärer kan ansöka om att få ett stipendium för att vistas på annan ort och arbeta konstnärligt under en begränsad period. IASPIS (International Artists' Studio Programme in Sweden) i Sverige är en organisation som arrangeras sådan utbytesverksamhet i Sverige och andra länder. En internationell organisation som fungerar som nätverk för ateljéstipendieprogram i olika länder är Res Artis (International Association of Residential Arts Centres). Cittadellarte (Fondazione Pistoletto) i Italien är ett exempel på en fristående organisation med regionalt stöd som erbjuder ateljévistelser för konstnärer av olika slag.

Konstpedagogisk verksamhet

Arts Council of England har inom ramen för sitt program Artists in Sites for Learning genomfört ett antal konstpedagogiska projekt där konstnärer medverkat. Den form av interaktion som skett mellan konstnärer och människor i dessa projekt har stora likheter med den typ av samarbete som försiggått inom Airisprojektet. I projektet Sites for Learning inbjöds exempelvis konstnärer med intresse för social interaktion. På detta sätt kan man säga att Airis delar många kännetecken med ett konstpedagogiskt projekt.³⁴ I detta brittiska projekt betonades den pedagogiska och deltagande aspekten av interaktionen mellan konstnärerna och andra människor.

Arbetsmarknadsprojekt

Projektet *Kreativ impuls* i Örebro, som definieras av organisatörerna som ett arbetsmarknadsprojekt med ambition att bredda arbetsmarknaden för kulturutövare, har flera intressanta beröringspunkter med Airisprojektet. En övergripande ingrediens är ett möte mellan en arbetsplats och en kulturutövare. De tretton medverkande kulturutövarna, som alla i detta projekt deltar i en utbildning och examineras, kallas kreativa konsulter, och har vistats åtta veckor på en arbetsplats de själva valt ut totalt 25 intresserade organisationer. Det faktiska projektet pågick mellan mars och december 2003. En utvärdering av projektet gjordes vid Örebro universitet, och generellt kan sägas att flera av de erfarenheter som kunnat noteras inom Airisprojektet även rapporterats från detta projekt.³⁵ Skillnaderna mellan projektet är framförallt att Airis initierats av en fristående organisation, Skådebanan Västra Götaland, och interaktionen mellan konstnär och arbetsplats genomfördes under en längre men mer extensiv period.

Ett liknande projekt är Mötesplats Kultur och Näringsliv – kreativa partnerskap i Södra Sverige, initierat av AF Kultur Södra regionen. Det drivs i samarbete med det

³³ Harris 1999.

³⁴ Pringle 2002. Tack till Kajsa Ravin på Statens kulturråd för denna referens.

³⁵ Karlsson 2004. Tack till Mari-Ann Karlsson för denna referens.

regionala näringslivet och lokala kulturutövare. AF Kultur stöder också projektet *Driver mig* som under 2004 utvecklats med ambition att använda konstnärliga uttryck och kompetenser i just utvecklingen av organisationer och företag, och bredda konstnärers arbetsmarknad. Liknande projekt pågår även i andra delar av landet.

Artists in residence enligt Skådebanan Västra Götaland

Skådebanan Västra Götaland valde benämningen artists in residence som en beskrivning av sin samarbetsmodell i ett tidigt stadium av utvecklingen av projektet. Namnet Airis en slags förkortning av begreppet. Men Skådebanan avsåg med benämningen artists in residence att konstnärerna vistades under en längre tid inom en organisation, för att möta och utveckla någon form av samarbete med arbetsplatsen. De tyckte att benämningen artists in residence fungerade bra som beskrivning av denna ambition. De hade och har dock inte som avsikt med projektet att konstnärerna ska ägna sig främst åt eget arbete utan verka som kreativa konsulter genom att initiera och stimulera kreativa processer och annat på den arbetsplats där de verkar.

Kommentar

Det sätt som Airis-projektet presenteras på i informationsmaterial och i kontakt med arbetsplatser, beskrivs projektet som en möjlighet för företag att genom mötet med en konstnär utveckla sin personal och sin arbetsplats. För medverkande konstnärer presenteras också projektet som ett samarbetsprojekt med en arbetsplats eller en del av en arbetsplats. Konstnärerna i fas II har också uppfattat projektet främst som inriktat på utveckling av de medverkande arbetsplatserna, inte av konstnärernas konstnärliga arbete.

Det tycks alltså som om beskrivningen som Airis-projektet som ett artist in residence-projekt, bara delvis omfattas av kännetecknen för vad som benämns artist in residence-program enligt de källor jag använt. Airis-projektet liknar mest den typ av program eller projekt som företag eller universitet använder sig av vid inbjudan till konstnärer att verka inom deras organisation, där konstnären förväntas bidra med öppet redovisat arbete snarare än att självständigt ägna sig åt sitt eget konstnärliga arbete. Med detta icke sagt att inte konstnärerna inom Airis-projektet kan ägna sig åt självständigt konstnärligt arbete, om arbetsplatsen är med på noterna.

Min slutsats av undersökningen av innebörden i begreppet artist in residence blir därför att Skådebanan Västra Götaland inte bör använda detta begrepp för projektet Airis. Detta eftersom konstnären främst ses som kreativ konsult som utifrån arbetsplatsens behov utvecklar aktiviteter tillsammans med personalen. För att tydliggöra det uppdrag konstnären har i Airis, kan det vara lämpligare att helt enkelt tala om ett samarbetsprojekt mellan arbetsplatser och konstnärer. Möjligheten för konstnärerna att ägna sig åt sitt eget konstnärliga arbete finns i praktiken inte i projektet.

Projektet Kreativ impuls i Örebro använde sig av benämningen kreativ konsult för kulturarbetarna under projektet. Detta är en möjlighet för Airis i kommande faser, då denna benämning inte kan tolkas så olika som benämningen artist in residence.

10 Forskningsreflektioner kring Airis

Inledning

All diskussion kring Airisprojektet måste utgå ifrån dess avsikter att tillhandahålla möjligheter för arbetsplatser att med hjälp av en konstnär utvecklas eller stimuleras till utveckling och förändring, och för konstnärer att arbeta som kreativa konsulter i ett arbetsplatssammanhang. Alla följande reflektioner kring aspekter av Airis är ämnat att fördjupa diskussionen denna typ av projekt, och drar ut konsekvenserna av dessa målsättningar och själva konstruktionen av projektet Airis. De frågeställningar jag tar upp i detta avslutande kapitel av rapporten är tankar som genererats av projektet och dess specifika målsättning, genomförandeform samt de diskussioner jag fört med de olika deltagarna i projektet. Det kan sägas vara kritiskt inte i bemärkelsen att lyfta fram negativa aspekter av projektet, men i bemärkelsen att undersöka och gå vidare med de tingens ordning som Airis genom sitt sätt att vara konstruerat och kommunicerat uttrycker. Som jag i inledningen till del II i rapporten lyft fram så innebär dessa granskande reflektioner alltså inte att jag skulle vara negativ till genomförandet av projektet som helhet. I stället bör dessa tankar ses som underlag för vidare utveckling av projektet Airis.³⁶ Jag har diskuterat vissa av frågorna preliminärt i tre konferensartiklar under 2004.³⁷

Konstnären

Vad händer när konstnärer går in i förändrings- och utvecklingsarbetet på arbetsplatser? Vad händer med konstnärens yrkesroll och –kompetens? Använder konstnären sin konstnärliga kompetens eller någon annan kompetens i denna typ av projekt? Har nya konstnärliga arbetsmetoder utvecklats genom projektet? Diskussionen kring dessa frågor i detta avsnitt av rapporten ska ses som ett komplement till de diskussioner som tas upp under andra punkter i exempelvis del II. Diskussionen här ska alltså ses som en vidareutveckling av redovisningen på annat håll i rapporten.

Vad händer när konstnärer går in på arbetsplatser?

Detta är en stor fråga som besvaras på flera platser i denna rapport, bland annat under avsnittet om processer och resultat av och under projektet nedan. Jag för också en diskussion om vad som hänt för arbetsplatsernas del och för konstnärerna i del II i rapporten. Egentligen är hela rapporten ett försök till svar på denna fråga, undantaget de avgränsningar jag inledningsvis redogör för i metodavsnittet i rapporten. Dessa avgränsningar beror främst på metodval för studien samt tidsmässig begränsning.

Vilken kompetens har konstnärerna använt?

I ansökan har den konstnärliga kompetensen stipulerats som en förmåga att se på en verksamhet eller ett fenomen på nya sätt, och att ifrågasätta normer och vedertagna tankemönster. Konstnärers professionella kompetens bygger också mycket på estetisk

³⁶ Reflektioner kring Airis gav även Karin Frennemo i sin rapport (2002).

³⁷ Lindqvist 2004 a-c.

medvetenhet dvs. ett aktivt bruk av de fem sinnen. Har konstnärerna använt denna kompetens inom Airisprojektet? Har någon annan kompetens använts?

Konstnärerna som medverkat i Airis skiljer alla på sitt eget konstnärliga skapande arbete och det uppdrag de utfört inom ramen för projektet. Samtidigt har arbetet med Airis varit en möjlighet att arbeta på ett sätt flera av konstnärerna kan tänka sig att ägna sig åt igen, då de ändå har användning för vissa av sina kunskaper som konstnärer i arbetet. Och alla konstnärer säger att de inte delar upp sin identitet beroende på vad de arbetar med, utan är konstnärer även när de arbetar med konkreta uppgifter som inte tar deras direkta konstnärliga kompetens i anspråk. Flera av konstnärerna menar att Airisprojektet visat på ett möjligt sätt att arbeta som ligger emellan deras egna konstnärliga arbete och sådant arbete som inte alls relaterar till deras konstnärliga verksamhet, sk brödjobb. Därför ser dessa konstnärer uppdrag som det i Airis som ett positivt sätt att vidga sin karriärportfölj vid sidan av undervisning eller liknande verksamheter.

Utöver den konstnärliga kompetensen som konstnärerna delvis utnyttjat inom Airis, har den sociala och kommunikativa kompetensen varit avgörande. Detta har också Skådebanan betonat både i urvalet av konstnärer och inför samarbetet. Det är också det mänskliga mötet som enligt personalen på arbetsplatserna varit av avgörande betydelse för projektet. Förmågan att agera socialt är alltså viktigt för konstnärerna i projektet Airis, även om den kompetensen inte har med deras egentliga yrkesutbildning att göra.

En slutsats jag drar av studien är att det främst är den sociala kompetensen hos konstnärerna som kommit till användning i projektet. Detta har också Skådebanan återkommande betonat som en viktig faktor vid rekryteringen av konstnärer till projektet.³⁸ Men även den konstnärliga kompetensen har använts, i vissa fall mer än i andra. Från arbetsplatsernas sida har projektets sociala respektive konstnärliga sida uppmärksamrats. Det uttrycker sig genom att vissa intervjuade på arbetsplatserna anser att det inte skulle behövas en konstnär för att utföra de aktiviteter som de engagerat sig i tillsammans med konstnären, medan andra menar att det är avgörande att det är just en yrkesverksam konstnär som kommit in på arbetsplatsen.

Betydelsen av en konstnärlig kompetens

Airisprojektet har haft som ett viktigt syfte att främja kreativt tänkande för utveckling av arbetsplatser och anställda. Det finns från arbetsplatsernas sida två olika sätt att se Airisprojektets möjligheter att utveckla arbetsplatsen. Dessa två möjligheter ser de flesta som arbetsplatserna som parallella och båda lika viktiga. Andra arbetsplatser har betonat den ena aspekten mer än den andra. Den ena möjligheten arbetsplatserna sett och också upplevt att projektet bidragit med, är en tydlig satsning på personalens välbefinnande och grupp känsla. Den andra möjligheten är att få nya perspektiv på sin egen verksamhet och de förgivettagna regler för hur saker görs inom organisation.

Betydelsen av att det är en yrkesverksam konstnär som kommer till arbetsplatsen har man också två olika perspektiv på på arbetsplatserna. I korthet anser cheferna men även flera i personalen att det är avgörande för projektets innehåll att det är en

³⁸ Se en mer utförlig beskrivning av Skådebanans kriterier för urval i kapitel 1.

konstnär som genomför aktiviteterna. Detta förhållningssätt bygger på uppfattningen att konst är något kvalitativt annorlunda än det arbete man själv utför. Det krävs något fundamentalt ”annorlunda” jämfört med det man själv gör, för att man ska kunna möta ett verkligt nytt och utmanande perspektiv på sin egen verksamhet.

Mål- och rollkonflikter

Den problematik som konstnärerna upplevt i Airis vad rör diskrepansen mellan den uttalade och outtalade agendan för projektet kan jämföras med den som kan uppstå för enskilda medarbetare i en matrisorganisation. En matrisorganisation kännetecknas av att enskilda projektgrupper skapas från olika avdelningar för ett enskild projekt. De medverkande har en chef för projektet, samtidigt som de är allokerade till projektet från en annan avdelning, där de i vanliga fall utför sina sysslor. Det som kan uppstå i matrisorganisationer är att projektets och den ordinarie avdelningens chefer har olika uppfattning om den mängd arbete eller energi som ska läggas på det enskilda projektet, och kan ha olika prioriteringar i enskilda frågor. Den anställda har två chefer med olika agendor, vilket leder till problem för den enskilda att veta hur denna ska utföra sitt arbete, då hon eller han får motstridiga signaler från sina arbetsledare.

Konstnärer som förändrare eller bekräftare av maktstrukturer?

Har konstnärerna fungerat som befrämjare och bejakare existerande maktstrukturer? Denna fråga är viktig och samtidigt känslig att ställa angående konstnärers medverkan i ett projekt som Airis. Detta eftersom föreställningar om hur konstnärer *bör* eller *ska* förhålla sig till makt eller organisationer påverkar tolkningen av deras agerande inom Airisprojektet. Sålunda kan man utifrån uppfattningen att en konstnär arbetar antingen enbart mot eller för en hierarkisk organisation göra bedömningen att en enskild konstnär går i maktens ledband eller tvärtom bekämpar makten. Men denna svartvita syn på konstnären döljer ett sammanhang där olika villkor av andra kan ges konstnären att verka inom, eller där konstnären arbetar undersökande i en inledningsvis okänd miljö.

Konstens potential för utveckling av arbetsplatser är det som Fogh Kirkeby kallar utvecklandet av ethos, en etisk plattform baserad på individens och organisationens värderingar, från vilken beslut i företaget kan fattas.³⁹ Frågan är om denna potential utnyttjats i Airis. Är priset för projektets framgång att konstnärerna avsäger sig stora delar av den etiska plattform de i sitt övriga arbete utgår ifrån? Resultaten i projektet tycks både bekräfta och motsäga en sådan hypotes.

Vilken roll väljer konstnärerna?

En frågeställning som aktualiserats genom fas II av Airis är vilket utrymme som finns för konstnären att forma sin aktivitet och roll i förhållande till arbetsplatsen i projektet. I fas II av Airis framkom att konstnärerna kände press på sig att presentera synliga resultat inom projektet, fastän det i riktlinjerna för projektet framgår att det är de båda parterna i samarbetet, arbetsplatsen och konstnären, som ska utveckla projektet tillsammans, det inte finns några krav på att färdigställa något resultat inom projektet, och att konstnärens integritet ska respekteras.

³⁹ Fogh Kirkeby 2004.

Det är svårt att säga var den hos vissa upplevda snävheten i möjligheten att genomföra mer egna idéer i samarbete med arbetsplatsen härstammar. Har konstnären inte vågat se hur mycket egna idéer det funnits utrymme för? Har man upplevt att det varit farligt att exempelvis stå fast vid en annan uppfattning av konstnärens roll i projektet än den som arbetsplatsen önskat sig eller föreställt sig? I ett fall i fas II gick meningarna mellan konstnär och arbetsplats isär om hur projektet skulle genomföras, och där var man från arbetsplatsens sida efter projektet besvikna på utvecklingen av processen, men var fortsatt positiva till någon form av framtida utbyte med en konstnär.

Formella och informella maktdimensioner är en möjlig förklaring till att vissa av konstnärerna upplevt att de haft snäva ramar att agera inom, trots den officiella kommunikationen kring fria former och ömsesidighet. Kan det vara så att konstnärerna känt sig ensamma och upplevt krav på att vara framgångsrika i sitt ensamma möte med (den stora) arbetsplatsen? Kunde konstnärernas position gentemot arbetsplatsen stärkas genom samarbete två och två exempelvis?

Denna fråga har jag diskuterat med Skådebanan, och de upprepar att de inte upplevt sig ha ställt krav på konstnärerna på det sätt som denna krav upplevs av konstnärerna själva. Det är uppenbart att kommunikationen i projektet skett på flera plan, varav endast ett eller några av de olika planen varit medvetet hos Skådebanan. Det är dock svårt att få fatt i informella sidor hos sitt eget agerande och kommunicerande, och därför kan denna erfarenhet endast tjäna som lärdom för Skådebanan inför framtiden. Man bör helt enkelt vara medveten om att konstnärerna (och för all del arbetsplatserna) kan uppfatta projektet annorlunda än man själv.

Konst i Airis?

Vad händer med konstnärsrollen och konsten i projekt som Airis? Är denna samarbetsform gynnsam för konstnären, utöver den positiva effekt som projektet uppenbarligen haft på arbetsplatserna? Och anser konstnärerna att konst skapats inom projektet? Och är det eller skulle det ha varit önskvärt?

De flesta av konstnärerna menar att de inte arbetat konstnärligt i projektet, så som de arbetat annars med sin konst, utan att de intagit mer av en konstpedagogs roll. Flera av konstnärerna betonar att de arbetat med projektet utifrån en förståelse att de verkade på arbetsplatsen för de anställdas utveckling, inte för sin egen. En konstnär menar sig inte alls ha verkat konstnärligt inom projektet. Flera av konstnärerna menar att de inte skapat något konstnärligt i projektet, att projektet inte varit avsett för skapande av konstverk. Samtidigt har de närvarat och arbetat i organisationerna som konstnärer, och ingen av konstnärerna separerar sin identitet som konstnär från den som människa. De har samtidigt fått erfarenheter från projektet som ofrånkomligen påverkat dem själva som individer och professionella. Detta innebär att gränsen mellan icke-konstnärligt och konstnärligt varit flytande i projektet.

Att Airis som det är utformat idag inte ger något större utrymme för skapandet av konst behöver inte nödvändigtvis vara en förlust. Det är först i en ackumulerad form som denna fråga blir viktig, alltså om man tänker sig längre samarbeten eller en mer etablerad form av samarbete i större skala mellan organisationer och konstnärer. Om

konstnärer endast efterfrågas för annan kompetens de är utbildade för, bör man fråga sig varför de ändå efterfrågas. Är det bara värdet laddat i konstnärsrollens integritet och Konsten som myt som är eftertraktat, inte själva det konstnärliga arbetet? Innebär detta att skapande av konst är oförenligt med de krav de medverkande arbetsplatserna eller andra aktörer ställer på samarbetsprojekt av detta slag?

Konstnärer som projektskapare

Hade utformningen av projektet sett annorlunda ut om konstnärer hade utformat det? Flera personer jag berättat om projektet för, men som inte själva medverkat, både konstnärer och forskare, har kommit med synpunkten att projektet troligen sett annorlunda ut till sin uppläggning om det varit ett konstnärsinitierat projekt. Det är jag också själv benägen att tro. Detta är nu ingen kritik av projektet Airis som sådant, men kan ge en ökad förståelse för konstnärernas kommentarer om projektet. Konstnärer är i regel vana att arbeta självständigt, och att fatta beslut om formerna för sitt arbete. I detta projekt var de en av flera aktörer i en arbetsmodell skapad av andra.

Arbetsplatsen, personal

Hur påverkas personalen; chefer och medarbetare, samt arbetet på arbetsplatsen genom projekt där en konstnär på olika sätt är verksam under en begränsad period? Kan några effekter av projektet skönjas i ex. förändrad uppfattning av det egna arbetet, ökad kreativitet, förståelse och/eller intresse för konst i olika former? Förändras deras syn på sin egen yrkesroll och/eller –kompetens? Dessa frågor tas upp här, tillsammans med den allmänna diskussionen om vilka processer och effekter som uppstod på arbetsplatserna i och med projektet.

Kreativiteten än en gång

En av de övergripande frågorna i studien rör Airisprojektets mål om att öka arbetsplatsers kreativitet genom mötet och samarbetet med en konstnär. Utöver denna fråga är det intressant att också se vad vi kan peka på för erfarenheter genom projektet vad gäller villkoren för nytänkande på arbetsplatser.

Ett av målen med Airis var att öka arbetsplatsernas kreativa potential. Detta mål kan, som jag redan nämnt i del II av rapporten, sägas ha uppfyllts genom att samarbetet mellan konstnär och arbetsplats kom till stånd. Däremot går det inte att mäta exakt, åtminstone inte med djupintervjuer, om kreativiteten faktiskt har ökat hos de anställda.

I ett av samarbetena, där konstnären gick direkt in i produktutvecklingsarbetet på arbetsplatsen, angav personalen att konstnären bidragit till personalens kreativa utveckling. De flesta andra säger att de inte kommit att se på sitt eget arbete på nya sätt efter projektet, eller att de uttalat blivit mer kreativa efter projektet. Ett antal menar att mötet med konstnären och projektet dock har gett dem lärdomar som de kan använda sig av i sitt arbete. I stället för en påtaglig effekt på personalens kreativitet, anger de intervjuade på arbetsplatserna att projektet givit dem mycket på en personlig, mänsklig nivå. Det har varit det mänskliga mötet med konstnären som har gett mest i

projektet, samt de lustfyllda aktiviteter tillsammans med konstnären som de anställda kunnat ta del av.

Sammanfattningsvis har projektet mer bidragit till en positiv grupp känsla och inställning hos personalen, och givit dem tankeställare och utmaningar genom mötet med konstnären. De flesta har dock inte kommit att se på sitt eget arbete på ett nytt sätt idag, eller arbeta på nya sätt, genom projektet. Däremot har de fått insikter i hur konstnärligt arbete sker.

De slutsatser jag drar av detta är att projekt som Airis ses som värdefullt eller bidragande för att man tror på konstens och kulturens positiva inverkan på människors tankebanor, och för att man vill erbjuda möjligheten till både ett lustfyllt avbrott och en möjlighet till personlig utveckling som kan gagna arbetsplatsen i förlängningen, och som ett led i en pågående satsning. Det är också så cheferna på de medverkande företagen sett projektet.

Villkor för nytänkande på arbetsplatser

Vilka erfarenheter kan dras av projektet vad gäller villkoren för nytänkande på arbetsplatser?

Det tycks som om de arbetsplatser som medverkat i Airis är progressiva arbetsplatser som har chefer med personlig positiv erfarenhet av kultur, och därför ville prova att vara med i Airis som ett led i att stärka arbetsplatsens miljö. Därför kan jag bara säga att på dessa arbetsplatser tycks det ha varit cheferna som uppmuntrat de anställda att ta del av Airis, och att mångfald i tänkesätt, bakgrund etc uppmuntras i alla fall officiellt. Under intervjuerna har vi inte ställt frågan hur nytänkande generellt premieras, men utifrån diskussioner med cheferna tycks detta vara uppmuntrat på de arbetsplatser som medverkar i Airis. Dock tycks denna fråga vara mycket närvarande i det dagliga arbetet och diskussionerna på de medverkande arbetsplatserna. Airisprojektet har således för de medverkande arbetsplatserna varit ett sätt att uttrycka en omsorg om personalen. Och mer än så går dessvärre inte att säga i denna fråga, då några andra arbetsplatser än de medverkande inte undersökts.

Processer under projektet

Angående processer som pågått under projektet finns det givetvis ett antal möjliga att ta upp. De jag sett som viktiga, och som också arbetsplatserna och konstnärerna betonat, är den process som utvecklats mellan arbetsplats och konstnär, samt den som skett inom organisationen då projektet introducerats. Dessa processer har delvis berörts i redovisningen i del II. Här följer en kortfattad utveckling av de två huvudsakliga processer som jag tagit fasta på. Jag kommer inte att ta upp de enskilda projekten och deras utveckling i denna rapport, detta finns i stället redovisat i dokumentationsbroschyren för fas I och II av projektet.

I intervjuerna med arbetsplatsernas chefer har framkommit att det krävts ordentligt med internt fotarbete från ledningen för att sprida information om projektet, att få personalen att förstå att det var avsett för deras utveckling, samt att få personalen att medverka. Det tycks alltså finnas en lång startsträcka för ett projekt som Airis, där det tar ett tag innan man förstår komplexiteten i de möjligheter som projektet rymmer. De

anställda på de olika arbetsplatserna berättar att de först haft svårt att förstå vad projektet handlade om och bestod av, då de informerats av sina chefer, men då de fått mer information blivit positivt inställda till dem (notera att vi bara intervjuat personal som medverkat aktivt i projektet). Projektet kunde inledningsvis uppfattas som ytterligare ett projekt ledningen ville att personalen skulle genomföra. Denna uppfattning arbetade cheferna aktivt med att ändra genom information om projektet och ambitionen att projektet skulle åstadkomma en lustfylld extra dimension på arbetsplatsen. Således finns en informationsprocess inom organisationen som är långsam, och där en tydlig skillnad framgår mellan cheferna som haft längre tid på sig att sätta sig in i projektets möjligheter, och de anställda som egentligen först i och med att projektet sätter igång kommer i kontakt med det och dess möjligheter. Flera av de medverkande i projektet sade vid den sista intervjun, som genomfördes då projektet höll på att avslutas, ett det var då som projektet egentligen först hade kommit igång.

En annan process som är skönjbar inom Airis är den process som utvecklas mellan arbetsplatsens personal och konstnären. Denna är grunden för allt det som kommer ur projektet för båda parter, och är därför av största vikt. Det är här konstnärens sociala och kommunikativa förmåga aktualiseras, med andra ord, det är i det konkreta mötet och förhållandet mellan arbetsplatsens representanter och konstnären som en stor del av projektets möjligheter utvecklas. Utan en god ömsesidig förståelse, vilja och kommunikation mellan de båda parterna riskerar processen, interaktionen, samarbetet, att utebli.

Dessa processer har givetvis på de olika arbetsplatserna sett olika ut beroende på de personer som varit inblandade, och på den kultur som råder på respektive arbetsplats. Men så mycket kan i alla fall konstateras att även i förhållandet till konstnären respektive arbetsplatsen har en läroprocess ägt rum, där man först bekantat sig med varandra, och sedan undersökt vad de respektive intressena varit, för att sedan utveckla någon form av samarbete. Personalen var i de flesta fall undrande inför vad projektet skulle medföra, och detta ställde givetvis krav på alla medverkande konstnärer att hantera denna situation, utan någon manual. Det tycks ha legat mycket på konstnären att försöka utröna vad som skulle kunna utvecklas inom projektet. De flesta konstnärer valde att först undersöka själva arbetsplatsen, och sedan fråga de anställda om aktuella frågeställningar eller tankar inom organisationen eller om organisationen.

Om inställningen till konst och konstnärer hos individer

Det har i studien blivit tydligt att personer med personlig positiv erfarenhet av konst i olika former är mer positiva till mötet med en konstnär och en konstform, än personer som inte har en sådan erfarenhet. För personer utan större erfarenhet av umgänge med konst och kultur tycks mer benägna att uppfatta konst som något främmande och som kan kännas kravfyllt eller ovant att närma sig.

Kanske har här utbildningsväsendet en stor roll att fylla. Skulle uppfattningen av konst och kultur förändras om ett större inslag av möten med konst i olika former, och samtal kring den fanns inom undervisning på alla nivåer (från grundskola till högskoleutbildning) öppna för ett större naturligt användande av konstens uttrycksformer och konstnärers kompetenser på arbetsplatser? Detta är ett stort steg

både tankemässig och i genomförande särskilt inom högskolan. Den ämnesmässiga specialisering som idag existerar på de flesta utbildningsprogram riskerar att skapa personer som endast har en teknisk kunskap inom ett visst yrkes- eller ämnesområde, men ingen erfarenhet av förmågan att generellt avge omdömen om och diskutera komplexa och mångtydiga fenomen som konstverk. Och vilket arbetsplatserna erfar idag, är behovet att avläsa en svårtydd och komplex omgivning något som efterfrågas.

Effekter av projektet

Jag kommer i detta avsnitt endast att kortfattat summera vad projektet haft för effekter på konstnärerna och arbetsplatserna. Det blir i viss mån en upprepning av vad som sagt på andra ställen i denna rapport.

De effekter som projektet haft för personalen är i huvudsak att personalen fått lustfyllda avbrott från sin arbetsvardag och sina ordinarie arbetsuppgifter, något som för dem som aktivt deltagit i projektets aktiviteter säger positivt påverkat deras humör och på så sätt även arbetsmiljön. Det har känts roligare att gå tillbaka till arbetet efter aktiviteterna med konstnären, helt enkelt. Många säger att det positiva i mötet med konstnären är att de skrattat mycket, och att konstnären inte ställt krav på prestationer från de medverkande på samma sätt de annars möter i sitt arbete.

Vidare har de anställda lärt sig mer om hur konstnärer tänker och arbetar, och projektet har skapat ökad kommunikation mellan de anställda, både om projektet och arbetet, men även annat som de annars inte brukar tala med sina kolleger om. Projektet har på så sätt ökat känslan av sammanhållning i personalen, man har börjat tala med människor man tidigare inte talat med, man har haft roligt tillsammans, och fått se nya sidor av sina medarbetare, och på motsvarande sätt visat upp nya sidor av sig själv inför de andra.

Projektet har givit de anställda möjlighet och utmaning i att tänka på nya sätt. Detta innebär dock inte att de också gjort så. Den största delen av intervjuerna säger sig inte ha fått nya perspektiv på sitt eget arbete genom projektet. Däremot har man på flera arbetsplatser sagt sig kunna se olika typer av kreativitet i utövandet av det egna arbetet och i det sätt som konstnärer arbetar på. På vissa av arbetsplatserna har personalen lärt sig nya saker av mötet med konstnären som de kan använda sig av i sitt arbete. Exempel på detta är exempelvis röstträning och ljudutveckling. Att projektet inte i stor omfattning lett till nya perspektiv på sitt eget arbete eller nya sätt att arbeta på innebär inte att projektet inte givit de anställda något. Tvärtom har den personal som aktivt tagit del av projektets aktiviteter fått ut mycket i form av välbefinnande och glädje.

Personalen på arbetsplatserna tror inte att projektet bidragit till att få fler personer intresserade av kultur än sådana som redan är det. Däremot har de som deltagit i projektet lärt sig mer om konst, och fått insikter i hur konstnärer arbetar, och kunnat jämföra detta sätt att arbeta med sitt eget.

Konstnärerna har genom projektet kunnat pröva på ett nytt sätt att arbeta som visat sig vara ett möjligt sätt att arbeta på vid sidan av eget konstnärligt arbete. De har också fått nya impulser rörande sitt eget konstnärliga arbete. Vidare har projektet varit ett sätt för konstnärerna att pröva något nytt, och denna nya erfarenhet har i sig varit ett

skäl för att medverka i projektet. Alla konstnärer säger att de vunnit värdefulla insikter genom mötet med sin respektive arbetsplats, både om den organisationen, om detta sätt att (sam-)arbeta, om sig själva och sina förgivettagna uppfattningar om relationen mellan konstnär och publik.

Villkor för arbetsplatsers intresse av konst

För flera av arbetsplatserna har projektet Airis varit en möjlighet att få nya perspektiv på sin egen verksamhet, få inspiration till att tänka i nya banor, skapa en god miljö för personalen, men även att få in konstnärer i organisationen. För arbetsplatserna är det en utgångspunkt att projektet är baserat i deras vardagliga arbetsmiljö.⁴⁰

Från arbetsplatsens sida finns en naturlig gräns för intresset för och bidraget som konst kan uppfattas ge, och det är arbetsplatsens verksamhet och de anställdas arbete. Konstprojekt som introduceras på en arbetsplats gör det av specifika skäl. Antingen beskrivs det som en social aktivitet som är avsedd att skapa bättre stämning och sammanhållning bland de anställda, eller är avsett att ses som ett tecken på att arbetsgivaren vill satsa på personalen, eller så kan det presenteras som främjande de anställdas arbete, direkt eller indirekt.

Enligt Skådebanan har endast någon procent av alla kontaktade organisationer visat intresse för medverkan i projektet. Denna bedömning antyder en utbredd uppfattning att konst och arbetsliv inte har något att ge varandra. De företag som medverkat i de två faserna av Airis kan därför i detta sammanhang ses som modiga arbetsplatser. Jag uppfattar också att de chefer som engagerat sig i Airis har en personlig och positiv erfarenhet av umgänge med konst.

Övergripande mål för projektet

Uppfylldes de mål som ställdes för projektet? Varför/varför inte? Uppkom icke förutsedda effekter i projektet? I så fall, vad? Av dessa avslutande frågor för studien har den första diskuterats framförallt i del II av rapporten. Frågan om oförutsedda effekter i projektet kommer att tas upp i detta avsnitt.

Oförutsedda effekter av projektet

Sätter projektet igång förändringsprocesser hos de anställda som de sedan tvingas hantera på egen hand privat och i organisationen? Är Skådebanan och de medverkande konstnärerna och arbetsplatserna medvetna om och föreberedda på att hantera situationer där enskilda individer reagerar på ett sätt som är oförutsett eller svårhanterligt i den ordinarie arbetsmiljön när konstnären inte längre är där och fungerar som katalysator för arbetsplatsinterna och individuella processer? Denna typ av fråga är lika viktig att ställa i samband med genomförandet av Airis som med genomförandet av andra psykologiska processer. Att ansvaret är Skådebanans är inte given, men en medvetenhet och en beredskap är önskvärd hos alla parter, särskild arbetsplatserna som har ett arbetsgivaransvar gentemot sin personal.

⁴⁰ För ett intressant inlägg i frågan om vad vi gör på arbetsplatsen, se Maier 2004.

Ett möjligt scenario är att personal genom mötet med konstnären blir varse sidor eller begär hos sig själva som de inte vanligtvis utnyttjar eller känner till. En konstnär som kommer in temporärt i en arbetsmiljö och kanske tillåter den anställda att uttrycka dessa, skapar kanske då omedvetet (och utan att vara personligen ansvarig) svårigheter att återgå till den vanliga arbetsvardagen efter projektet. Det kan tänkas att det ordinarie arbetet framstår i ett annat och mer negativt eller begränsat ljus efter ett möte och en process där konstnären, som bejakar individer som hela människor, samarbetat med dem under en tidsbestämd period.

Jag tror också att den från konstnärernas sida upplevda diskrepansen i prestationskrav inom projektet var oförutsett från Skådebanans sida. Under pilotfasen av projektet gav inte konstnärerna uttryck för någon sådan känsla. De konstnärerna såg alla projektet som ett sätt för dem att arbeta som konstnär på ett nytt sätt. Kanske hade Skådebanan ännu inte i pilotfasen utvecklat en så arbetsplatsorienterad retorik i sin presentation av projektet och dess möjligheter som i fas II. Det kan då ha varit en förändring i sättet att presentera projektet som konstnärerna reagerade på. Skådebanan menar sig ha varit tydliga och entydiga i sin kommunikation till konstnärerna om deras roll och möjligheter i projektet. Att konstnärerna inte har uppfattat det så är dock klart.

Källor

Muntliga källor

Medverkande i Airisprojektet fas II och I: konstnärer, representanter för medverkande arbetsplatser samt representanter för Skådebanan Västra Götaland, januari-november 2004.

Dessutom:

Sara Arrhenius, telefonintervju 2004-01-21

Søren Friis Møller, telefonintervju 2004-01-29

Andrea Hvistendahl, telefonsamtal augusti 2004

Carey Young, intervju 2004-04-20

Kajsa Ravin, samtal 2004-11-02

Skriftliga källor

Korrespondens

E-postkorrespondens med representanter för de arbetsplatser som medverkade i fas I av Airis, januari-mars 2004.

E-postbrev från en konstnär medverkande i fas I, februari 2004.

E-postkorrespondens med Pia Areblad och Simon Roos, oktober 2004.

Böcker, tidskrifter, artiklar, trycksaker

AIRIS Artists in Residence 2003-2004. Åtta konstnärer på åtta företag.

Dokumentationsbroschyr, fas II av Airis. Skådebanan Västra Götaland, Göteborg, 2004.

“Airis”. Tryckt blad. Skådebanan Västra Götaland, Göteborg.

Boltanski, Luc & Chiapello, Ève (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard, Paris.

de Bono, Edward (1970): *Lateral Thinking. A textbook of creativity*. Ward Lock Education.

Bourriaud, Nicolas (1998): *Esthétique relationnelle*, Les presses du réel, Dijon.

Engelsk översättning: *Relational Aesthetics*, Les presses du réel, Dijon, 2002.

Castells, Manuel (1996): *The Rise of the Network Society*. (Vol 1 av *The Information Age. Economy, society and Culture*). Blackwell, Oxford & Malden, Mass.

Danmarks kreative potentiale. Kultur- och erhvervspolitisk redegørelse 2000.

Erhvervsministeriet & Kulturministeriet, København, 2000.

Fogh Kirkeby, Ole (2004): *Det nye lederskab*. Børsens forlag, København.

Foster, Hal (1996): ”The artist as ethnographer”, i hans *The Return of the Real*. MIT Press, Cambridge, MA.

Frennemo, Karin (2002): *Konstären i samhällets tjänst? Reflektioner över AIRIS 2002*. Rapport, Kulturverkstan, Göteborg.

Harris, Craig (red.) (1999): *Art and Innovation. The Xerox PARC artist-in-residence program*. MIT Press, Cambridge, MA & London.

Hedstrand, Sonia (2004): ”Konstnärer i samhällets tjänst”, *Dagens Nyheter*, Kultur, s 4.

- Hogstedt C, Bjurvald M, Marklund S, Palmer E, Theorell T. (red.) (2004): *Den höga sjukfrånvaron – sanning eller konsekvens?* R 2004:15. Statens Folkhälsoinstitut, Stockholm.
- Huitorel, Jean-Marc: "Akademie Schloss Solitude", *Art Press* nr 218, November 1996, s 65-67.
- Huizinga, Johan (1939): *Homo ludens. Versuch einer Bestimmung des Spielelementes der Kultur*. Amsterdam. Engelsk översättning: *Homo ludens. A study of the play element in culture*. Roy Publishers, 1950.
- Karlsson, Mari-Ann (2004): *Projektet Kreativ Impuls*. AF Kultur mellersta regionen; TBV i Örebro län & Örebro universitet, Örebro.
- Klamer, Arjo (red.) (1996): *The Value of Culture. On the relationship between economics and arts*. Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Konlaan, Benson B; Björby, N; Bygren, LO; Weissglas, G; Karlsson, LG & Widmark, M (2000): "Attendance at cultural events and physical exercise and health: a randomized controlled study", *Public Health*, nr 114, s 316-319.
- Kultur som friskvård i arbetslivet. I arrangemang av Kulturdepartementet 18 maj 2004*. Dokumentationsbroschyr. Kulturdepartementet, Stockholm, 2004.
- Kunstforum* (1998): "Lebenskunstwerke (LKW)". Nr 142, Oktober-December.
- Kunstforum* (2000): "Kunst ohne Werk. Ästhetik ohne Absicht". Nr 152, Oktober-December.
- Lash, Scott & Urry, John (1994): *Economies of Signs and Space*. Sage, London.
- Lindqvist, Katja (2004a): "A bag hard to stow. Experiences from a Swedish artist-in-residence project". Konferenspaper presenterat på *Conference on Organising Authenticity: a new perspective on artists in residence*, Center for Kunst og Lederskab, Handelshøjskolen i Köpenhamn, Bramstrup, Danmark, 6-9 Juni 2004.
- Lindqvist, Katja (2004b): "Catalysts for change or tools for implementing organisational norms? Experiences from a Swedish Artist in Residence project". Konferenspaper presenterat på *Second Art of Management and Organisation Conference*, Essex Management Centre, University of Essex & ESCP-EAP European School of Management, Paris, 7-10 september 2004.
- Lindqvist, Katja (2004c): "Making the foreign one's own: stimulus for new thinking. Experiences from a Swedish artist-workplace interaction project". Konferenspaper presenterat på *The First International Workshop on Methods – research projects on art-society relations*, Cittadellarte – Fondazione Pistoletto, Biella, Italien, 2-3 oktober 2004.
- Maier, Corinne (2004): *Bonjour paresse. De l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise*. Michalon, Paris.
- Martin, Sarah & Nordgren, Sune (red.) (2001): *Artists at Work. Second BALTIC International Seminar 26-28 October 2000*. Baltic, Gateshead.
- Menger, Pierre-Michel (1999): "Artistic labor markets and careers", *Annual Review of Sociology*, Vol 25, pp 541-574.
- Moulin, Raymonde (1992): *L'artiste, l'institution et le marché*. Flammarion.
- New York Times* 2004a: Carey, Benedict: "Is Yoga Class (Hurry!) Good for Employees?/Does Yoga Really Help Employees?", *New York Times*, Le Monde-utgåva, Paris, 11 september 2004, s 1-2.
- New York Times* 2004b: Schwartz, John: "Workers Feel The Effects As Job Stress Intensifies", *New York Times*, Le Monde-utgåva, Paris, 11 september 2004, s 1-2.
- Nilsson, Sven (2003): *Kulturens nya vägar*. Polyvalent förlag.
- Pilotstudien Airis 2002. Artists in residence*. Broschyr, dokumentation av Airis fas I. Skådebanan Västra Götaland, Göteborg, 2003.

- Pringle, Emily (2002): *'We did stir things up'. The role of artists in sites for learning.* Forskningsrapport. Arts Council of England, London.
- Remarks on interventive tendencies. Meetings between different economies in contemporary art* (2001). Borgens Folag, Köpenhamn & Walther König, Köln.
- Runco, Mark & Albert, Robert (red.) (1990): *Theories of Creativity.* Sage, Newbury Park.
- Schumpeter, Joseph (1912): *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung.* Duncker & Humblot, Leipzig.
- Stahl, Ernest (1961): *Creativity. A theme from Faust and the Duino elegies. An inaugural lecture.* Clarendon, London.
- “Stimulera kreativiteten på arbetsplatsen”. Tryckt blad. Skådebanan Västra Götaland, Göteborg.
- Visionsindustri.* Utställningskatalog, Västsjällands konstmuseum, Sorø & Informations forlag, 2001.
- Vedin, Bengt-Arne (2000): *Innovation och kreativitet.* Alhambra, Furulund.
- Welsch, Wolfgang (1996): ”Art Experience and Cultural Competence”, konferenspaper presenterat vid konferensen *Aesthetics of Art and Enterprise*, ECAM, Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet, 11-12 april 1996.
- Wikström, Britt-Maj (2003): *Estetik och omvårdnad.* Studentlitteratur, Lund.
- Zaremba, Maciej (2004): ”Arg, besviken, sjukskriven”, *Dagens Nyheter*, 5 december.

Hemsidor

- web.mit.edu/arts/special_programs/air (MIT artist in residence program)
- www.artlab.at (Siemens Artlab)
- www.eiasm.org/frontoffice/event_announcement.asp?event_id=373
- www.fhi.se/upload/PDF/2004/rapporter/R200415denhogasjukfranvaron.pdf
- www.fondazioneprada.org (Fondazione Prada)
- www.mixedminds.com
- www.nyxforum.dk (NyX Forum)
- www.resartis.org (Res Artis)
- www.vg.skadebanan.org (Skådebanan Västra Götaland)
- www.vg.skadebanan.org/airis/2002/airispilotstudie2002.pdf
- Joly, Jean-Baptiste (1996): ”About the necessity of residential centers in the contemporary context of ...”, presented at the Annual meeting of Res Artis, Annaghmakerrig, Ireland, 4 May 1996. Från hemsidan www.resartis.org/news/essays/joly.html
- Ogiwara, Yasuko (odaterad): ”Japan’s Artist-in-Residence Programs”. Från hemsidan www.jpf.go.jp/air/summary.html
- Stevini, Barbara (odaterad): ”Repositioning art in the decision-making processes of society”. Tal vid symposium arrangerat av Interrupt (Artists in socially engaged practice). Från hemsidan www.interrupt-symposia.org/articles/read.cgi?bs_educator_1.

Skådebanan Västra Götaland har ett arkiv med tidningsartiklar kring Airisprojektet.

Bilaga 1: Studiens resultat i korthet

Airismodellen för samverkan (fas II)

- en konstnär går in som gäst på en arbetsplats
- projektet pågår under totalt 10 månader. 8 månader av dessa vistas konstnären på arbetsplatsen. En månad i början och slutet är vikta åt inledning och avslutning av projektet
- konstnären arbetar motsvarande 20% av heltid, som regel en dag i veckan
- av de totalt 8 månaderna på arbetsplatsen utgörs 2 månader av en initial observationsfas där konstnären bekantar sig med arbetsplatsen och dess personal. De resterande 6 månaderna pågår direkta aktiviteter
- konstnären och arbetsplatsen formulerar tillsammans ett handlingsprogram för sin samverkan
- inga krav på resultat i projektet finns, en öppen process mellan konstnär och arbetsplats är utgångspunkt för vad man väljer att göra tillsammans
- utgångspunkten för samverkan är arbetsplatsens behov och önskemål
- konstnären har en kontaktperson på företaget och en hos Skådebanan
- kontrakt skrivs mellan Skådebanan och konstnär respektive arbetsplats om åtaganden
- konstnären anställs under projektperioden av Skådebanan

Företagens synpunkter

Skäl för medverkan

- ett sätt att öva sig i icke-verbala uttrycksformer
- ett sätt att arbeta mot att skapa en bättre arbetsmiljö genom lustfyllda avbrott i arbetets vardag och en extra dimension än de rena arbetsuppgifterna i den dagliga arbetsmiljön
- ett sätt att skapa nya former för umgänge och ökad kommunikation mellan anställda
- ett synligt tecken på att man vill satsa på personalen
- ett sätt att låta personalen öva sig i kreativt tänkande, öva på att hantera oförutsägbarhet och risk, och göra något annorlunda
- ett sätt att bli synliggjord i sin yrkesroll
- en möjlighet att lära sig om ett område/dimension anställda vill och behöver lära sig om i sitt arbete

Resultat av projektet

- skönjbara positiva effekter på arbetsplatsen så länge projektet pågår
- upplevd lustfylld extra dimension i arbetsmiljön
- gett glädje och skratt, mycket positiv inverkan på humöret bland aktivt medverkande
- ökad kommunikation bland de anställda
- ökad gruppgemenskap bland de anställda

- ökad kunskap om konst (kultur) och konstnärligt arbete
- mindre direkt bidrag till professionell utveckling
- inte fått fler personer intresserade av kultur
- däremot stärkt kulturintresse hos redan kulturintresserade

Synpunkter på projektet

- positivt att inte ha prestationskrav inom projektet för de anställda
- kostnad för medverkan av betydelse för företagen
- chefer positiva till specifik konstnärlig kompetens, anställda proportionerligt mer neutrala eller negativa till det, men även positiva
- ofta svårt för anställda avsätta tid för aktiviteterna

Konstnärernas synpunkter

Skäl för medverkan

- ett sätt att pröva något nytt
- önskan att utvecklas professionellt
- bidrag till portföljkarriär

Resultat av projektet

- gett möjlighet att pröva ett nytt sätt att arbeta på
- har gett konstnärerna idéer för deras konstnärliga verksamhet
- har gett uppslag till nya sätt att arbeta på

Synpunkter på projektet

- konstnärens sociala förmåga viktig för projektets framgång
- konstnärerna har känt krav på att producera synliga resultat
- några konstnärer hade önskat att projektet legat närmare området för deras konstnärliga verksamhet

Erfarenheter från pilotfasen (fas I)

- gruppsammanhållning och socialt umgänge (personalintegration) vid omorganisation syfte för att delta
- roligt och engagerande projekt medan det pågick
- lustfyllda avbrott från arbetet
- personalen började samtala mer och i nya konstellationer, om konst och kreativitet
- svårt ange direkta långtidseffekter
- svårt sätta av arbetstid för projektets aktiviteter
- viktigt med lång tid för interaktion
- svårt med geografiskt utspridda arbetsplatser
- personalen kände sig sedda och bekräftade av konstnären
- personalen skapade egna aktiviteter som en följd av projektet

- social interaktion mellan anställda som annars inte skulle träffas och umgås, för bättre framtida kommunikation inom organisationen, och känsla av gruppgemenskap
- för konstnärerna var medverkan i projektet ett (annorlunda) sätt att utöva sitt konstnärskap
- kontaktpersonen på arbetsplatsen viktig för konstnären som länk in i företaget

Tips och lärdomar

Under arbetet med studien och utvärderingen av projektet har ett antal synpunkter på organiseringen och genomförandet av projektet framkommit. Jag har här sammanställt de viktigaste i punktform.

Att tänka på för arbetsplatser och konstnärer som genomför ett projekt som Airis:

- förankra projektet väl hos personalen i mindre grupper. Eftersom konst kan vara främmande kan projektet upplevas som obegripligt om inte personalen känner aktivt stöd för att medverka i projektet från sin närmaste och andra chefer. Att projektet till synes saknar tydliga målsättningar är ett ytterligare skäl att noggrant och återkommande (åtminstone inledningsvis) informera om och diskutera projektet med de anställda.
- flera av arbetsplatserna vill gärna att konstnären är där en gång i veckan på fast tid, varken mer eller mindre. Om konstnären använder sin dag i veckan till arbete på annan plats än arbetsplatsen, upplevs det snabbt som om projektet avstannat. Synlighet regelbundet är alltså viktigt för arbetsplatserna, även om konstnären arbetar med annat inom projektet. Detta bör det kanske ges utrymme för, samtidigt som synligheten på arbetsplatsen bevaras. Vissa arbetsplatser önskade en mer intensiv period av konstnärlig närvaro på arbetsplatsen i början av projektet, för att komma igång med projektet, och skapa medvetenhet om det. Det skapar kontinuitet och är lätt att komma ihåg för personalen.
- viktigt att konstnären och arbetsplatsen hittar en kommunikation där båda är öppna med sina intentioner och reaktioner. Om förväntningar och intentioner inte tydliggörs mellan parterna och diskuteras kan missförstånd uppstå och därpå följande sämre tillit till projektet och den andra parten. Medvetande om projektets ramar och den öppenhet som är en grund i projektet bör finnas med i kommunikationen mellan arbetsplats och konstnär för att det ska kunna utvecklas till en ömsesidig process mellan dessa båda parter, som är ett unikt samarbete skapat av mötet mellan båda.
- viktigt med noggrann planering i ett sådant här projekt, men att det också är viktigt att ha en förmåga att kunna ändra i planeringen om det inte funkar. Alltså att det är viktigt att konstnären och arbetsplatsen emellan diskutera igenom vad man vill göra, men även ha öppenheten att kunna ändra i detta om det visar sig senare att man vill eller behöver ändra i de ursprungliga planerna.

- konstnärerna vill gärna ha utbyte med varandra under projektet, både för att jämföra erfarenheter och för att dela kompetens och kunskap för att bättre kunna genomföra det egna arbetet
- avundsjuka kan uppstå bland anställda som valt att inte medverka, men som ser den samhörighet, glädje och energi, samt de gemensamma samtalsämnena som skapats genom aktivt deltagande i Airisprojektets aktiviteter bland kolleger.
- förhållningssätt och attityder till konst hos enskilda individer färgar bedömningen av Airisprojektet och framförallt konstaspekten av det. De som har erfarenhet av umgänge med konst ser snabbare positiva bidrag med projektet än anställda utan erfarenhet av konst. De senare känner oftare sig fjärrade från projektet, då de upplever att det är svårbegripligt eller inte kan se en klar koppling till det dagliga arbetet.
- viktigt att vara medveten om de olika utgångspunkter som arbetsplatsen och konstnären har för samverkan. Arbetsplatsen som värdorganisation bör tydligt visa att de respekterar konstnärens rörelsefrihet, eftersom konstnären ensam agerar i den miljö som för de anställda är välkänd. Konstnären går in som gäst i en okänd miljö, och ska ensam agera med arbetsplatsen. Det är viktigt att båda parter i samarbetet ska kunna känna sig tillfredsställda inom projektet och hyser respekt för den andra partens professionalitet.

Bilaga 2: Kort resumé av de olika projekten i fas II

En kort resumé av **airis — artists in residence 03/04**:

NovAseptic AB Nödunge /bildkonstnär Leif Skoog:

Ett innovativt kunskapsföretag i stark tillväxt, där pågick samtal om hur man kan behålla kvaliteterna i det lilla entreprenörsföretaget parallellt med en kraftig expansion. Konstnären tog en klar roll i omvandlingsprocesserna och fördjupade dessa diskussioner. Formen blev att samlas kring skapandet av en film med temat ”företagets själ”.

Aspen Petroleum AB Hindås/dansare koreograf Veera Suvalo Grimberg:

Företaget med ca 40 anställda arbetar med miljöanpassade petroleumprodukter. Konstnären har bland mycket annat bidragit till att ge nya infallsvinklar på arbetet både i produktions- och administrationsledet. Hon har initierat samtal och diskussioner i fikarummet genom föreläsningar, filmvisningar och arrangerade dansföreställningar med dom anställda. Hon har i sin profession som dansare deltagit på mässor, invigningar och personalfester tillsammans med företaget. Individerna har synliggjorts och kommunikationen har förbättrats.

Astra Zeneca R&D Mölndal/bildkonstnär Anna Persson:

På avdelningen för klinisk forskning som under perioden genomgått ett omfattande förändringsarbete, vilket innebar utmaningar och delade meningar, deltog konstnären aktivt med att arrangera ett antal workshops där delar av personalen gestaltade företagets kodord. Projektet har gett personalen värdefulla inblickar i ett annorlunda tänkande, ett nytt verktyg i det dagliga arbetet.

Volvo Technology AB Göteborg/ljudkonstnär Jesper Norda:

Konstnären har tillsammans med beteendevetare och tekniker bl.a. varit med om att utveckla nya varningsljud för bilmiljöer, konsten rätt in i produktionskedjan m.a.o.

”Jespers kunskaper och förmåga att kommunicera visade sig vara oerhört nyttiga för oss, just därför att han täcker in fält som vi tidigare inte haft någon kännedom om.” (Bodil Karlsson, Volvo)

Bostadsbolaget AB Göteborg/dramatiker Petra Revenue:

Konstnären har arbetat med personalen på stadenheten, uppdelade i elva grupper spridda över staden. Syftet har varit att låta städarna själva hamna i centrum, att synliggöra människorna bakom städvagnen. Tillsammans med städarna har dom skapat en föreställning som både är pjäs och en modevisning, syftet förhöjdes till målsättning.

Arbetslivsinstitutet Väst/bildkonstnär Gunilla Hansson:

ALI är ett tvärvetenskapligt forskningscentrum med inriktning på arbetsvillkor inom industrin.

Konstnären har här representerat kreativitet ur ett annat perspektiv än det vedertagna. Forskarna uttryckte det som att ”vi behöver lära oss att tänka på ett annorlunda vis.” Att i det här fallet utgöra en ”kreativ störning”, visade sig vara framgångsrikt för alla, summerade konstnären.

Vinninga Skola Lidköping/skådespelare Claudio Salgado:

Arbetet med konstnären på Vinninga grundskola har kretsat kring yrkesrollen, vad man egentligen vill och menar med sin roll som pedagog. Arbetet stärkte insikten om den egna rollen och nödvändigheten av att öppna sig för världen utanför och delta i en vidare samhälls- och kulturdebatt.

Kompetens och arbetslivsförvaltning Falköping/tonsättare Anna Eriksson:

Förvaltningen, som arbetar med vuxenutbildning på olika nivåer, var mitt uppe i en förändringsprocess där olika enheter slagits samman, med en oro och osäkerhet som följd. Konstnären lyssnade av personalens behov, vilket resulterade i att man tillsammans skapade ett vilorum med musikaliska förtecken. Röstträningar har genomförts eftersom rösten är ett viktigt arbetsredskap här. En serie med musikhistoriska föreläsningar med levande musik, liksom konserter tillsammans med personal på t.ex. konferenser inom förvaltningen.

Bilaga 3: Intervjuguide fas II

Observera att frågorna i detta dokument inte direkt överensstämmer med det antal frågor eller ordning i vilken frågorna ställdes vid intervjuerna. Justeringar av frågorna gjordes kontinuerligt vid intervjuperioderna. Intervjuerna var halvstrukturerade, dvs utgick bara inledningsvis från frågeställningarna, men kunde innebära följdfrågor som inte finns i frågeguiden.

Intervjufrågor arbetsplatser

De intervjuade har rätt att inte svara på frågorna. Intervjuerna bandas och kassetterna förvaras hos forskaren. De intervjuade har rätt att under intervjuerna delge information som inte förs vidare till andra parter av intervjuerna. Endast forskningsrapporten och annat publicerat eller muntligen presenterat material är offentligt tillgängligt för citering. Intervjumaterialet är tillgängligt efter samråd med forskaren; de intervjuades integritet är respekterad vid framtida användning av intervjumaterialet.

Forskare, intervjuare: Katja Lindqvist

Medintervjuare: Magnus Haglund, journalist

Första intervjun:

- Namn och titel på intervjupersonerna
- Berätta kort om er verksamhet och organisation.
- Hur många procent är kvinnor och män av era anställda på den enhet som berörs av projektet?
- Hur kom ni i kontakt med projektet?
- Hur initierades projektet på er arbetsplats?
- Vilken avdelning inom företaget omfattas? Hur beslutades detta?
- Hur många personer är delaktiga i projektet?
- Förs information om projektet ut till andra (delar) inom organisationen?
- Vad vill ni få ut av projektet? Har ni särskilda förväntningar eller förhoppningar för projektet? Har ni rädslor inför projektet?
- Var det viktigt för er då ni bedömde om ni skulle gå med eller inte att det fanns erfarenheter från pilotstudien?
- Har konstnären en egen arbetsplats?
- Vad är syftet för er att gå med i detta projekt?
- Är kreativitet viktigt på er arbetsplats? Har ni andra typer av liknande projekt för personalen?

Andra intervjun:

- Berätta vad som har hänt i projektet. Hur har projektet utvecklats?
- Är samma personer involverade i projektet nu som vid starten? Varför (inte)?
- Vad tycker ni om projektet nu? Har era förväntningar på eller uppfattning om projektet förändrats?

- Hur upplever ni konstnären? Har er uppfattning om konstnären och konstnärer och konst i allmänhet förändrats under projektets gång?
- Har problem uppstått? Hur har dessa hanterats?

Tredje intervjun:

- Berätta vad som hänt i slutskedet av projektet.
- Hur tycker du att projektet har gått?
- Vad tycker ni om projektet nu när det är (nästan) slut?
- Kan ni se paralleller mellan konstnärens arbete och ert eget? Hur, varför (inte)?
- Har er uppfattning om konstnären och konstnärer som yrkesgrupp utvecklats eller förändrats genom projektet?
- Tycker ni att era förväntningar infriades? Lärde ni er något annat som ni inte hade förutsett?
- Skulle ni kunna vilja genomföra ett liknande projekt i framtiden? Varför (inte)? Med er erfarenhet av detta projekt, hade du velat utforma ett framtida projekt annorlunda?
- Har ni lärt er något genom projektet? Vad?
- Har ni synpunkter på organiseringen av projektet, kontaktpersoner, uppläggning etc?
- Hur har konstnären bidragit till arbetsmiljön på er arbetsplats?
- Har handlingsplanen varit viktig för hur projektet utvecklats/fortlöp?
- Har ni upplevt att konstnärens konstnärliga integritet fått stå tillbaka i projektet?
- Kreativitetsbegreppet

Intervjufrågor konstnärer

Första intervjun:

- Hur kom du i kontakt med projektet?
- Behöver du projektet? (exv för pengarna)
- Vad vill du ha ut av projektet? Har du särskilda förväntningar eller förhoppningar för projektet? Har ni rädslor inför projektet?
- Hur relaterar detta projekt till din konstnärsidentitet eller sätt att arbeta konstnärligt?
- Hur ser du din roll i projektet?
- Är ni rädda för att arbeta med företag?
- Upplever ni att det finns en förväntan om kreativitet hos er på något särskilt sätt från företagets sida?
- Hur skulle ni beskriva den konstnärliga kompetensen, den konstnärliga yrkesrollen?
- Ser ni kreativitetsbegreppet som kopplat till konstnärlig verksamhet?

Andra intervjun:

- Berätta vad som har hänt i projektet.
- Har problem uppstått? Hur har dessa hanterats?
- Är de medverkande i projektet mestadels kvinnor eller män eller jämt fördelat? Har du upptäckt någon skillnad i förhållningssätt gentemot deltagande i projektet?
- Har du någon uppfattning om hur arbetsplatsens representanter upplevt dig? Har deras uppfattning förändrats under projektet?
- Hade du kännedom om vad de tidigare konstnärerna gjorde i pilotfasen av projektet? Påverkade det ditt eget arbete eller inställning?

Tredje intervjun:

- Berätta vad som hänt i slutskedet av projektet.
- Hur tycker du att projektet har gått?
- Vad tycker du om projektet nu när det är (nästan) slut?
- Tycker ni att era förväntningar infriades? Lärde ni er något annat som ni inte hade förutsett?
- Hur upplever du arbetsplatsen du arbetat med?
- Vad har du fått ut av projektet? Har du lärt något genom projektet?
- Har projektet påverkat din konstnärsidentitet eller uppfattning om sätt att arbeta? Har din konstnärliga verksamhet utvecklats genom projektet?
- Har du saknat något i projektet som berör din konstnärsidentitet?
- Med din erfarenhet av detta projekt, hade du velat utforma ett framtida projekt annorlunda?
- Tror du att sådana här projekt är främjande för konsten?
- Har du synpunkter på organiseringen av projektet, kontaktpersoner, uppläggning etc?
- Hade du en uppfattning att du skulle leverera något särskilt till arbetsplatserna, att det fanns en förväntan på dig för något särskilt?
- Har du upplevt att din konstnärliga integritet fått stå tillbaka i projektet?
- Kreativitetsbegreppet

Uppföljningsintervjuer AIRIS 2002

Arbetsplatser

- Vad tycker ni idag om projektet - vad lever kvar i ert minne? Var det bra, dåligt, ...?
- Har projektet påverkat er uppfattning om konstnärer och deras sätt att arbeta?
- Har projektet påverkat er uppfattning om er eget arbete?
- Vad tycker ni att projektet gav?
- Har projektet påverkat arbetsplatsen/personalen på längre sikt?
- Har ni idag någon idé om samarbete med konstnärer som ni anser skulle vara fruktbar?

Konstnärer

- Vad tycker du idag om projektet?
- Vad hände med din konstnärsroll i projektet?
- Vad hände med konsten i projektet?
- Har projektet påverkat din uppfattning om din konstnärsroll eller sätt att arbeta?
- Vad tycker du att projektet gav? Vad saknade du i projektet? Har projektet påverkat arbetsplatsen/personalen på längre sikt?
- Hade du en uppfattning att du skulle leverera något särskilt till arbetsplatserna, att det fanns en förväntan på dig för något särskilt?
- Har du upplevt att din konstnärliga integritet fått stå tillbaka i projektet?

Bilaga 4: Brev från en av konstnärerna i fas I till rapportförfattaren

Subject: Airis
To: <kli@fek.su.se>

Hej Katja,

Jag fick lite funderingar efter vårt möte - tiden går men jag måste säga.....

Hur kan man undvika att sälja förpackningar av varufierade konstnärsgag - för att få napp?

Så snart man snackar pengar kommer förväntningarna och blåser bort det förutsättningslösa.

Integriteten är skör.

Fjäderlätt att sälja bort.

Pengar köper - ganska automatiskt.

Ett delikat svårhanterligt uppdrag att sälja grisar i säckar som man bara lånar.

Man måste väl istället prova att sälja den goda saken för det stora äventyrets skull...

Man måste väl jobba på att få folk att se vinsten i att närma sig det ogreppbara för sakens egen skull.

Och då handlar det inte längre om det konstbegrepp som Nietzsche hade omkring sig och som [...] kunde få honom att konstatera att "Vi har konsten för att inte dö av sanningen".

Den fråga jag själv som konstnär måste ställa mig är varför det överhuvudtaget är intressant att bli "en främmande fågel i ett akvarium." Vill man se om det går att andas under vatten? (- vilket det naturligtvis gör om man lyckas uppfinna en snorkel). Om man har den ingången är det viktigt att se till att man inte utvecklar gålar och förlorar sin särart.

Assimileras till att bli en del av den organisation man möter. Vilket jag tror blir oundvikligt i längden - som anställd.

I det ögonblicket får man istället funktionen av en företags-pet, eller en tryffelhund.

Airis är ett intressant experiment ur alla perspektiv.

Och den stora frågan är vem- vill -vad.

Vad har den fria konstnären för eget intresse att interagera med statiska organisationer- människor när placerade i en bestämd struktur.

Jag vet bara varför jag själv fann en attraktion i det- men det vet du ju redan. För att se om det gick att rucka på den.....

Ha det så bra och vi ses

