



LUND UNIVERSITY

ALI Syd självvärderingsrapport 2004

Persson, Anders

2004

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Persson, A. (2004). *ALI Syd självvärderingsrapport 2004*. Arbetslivsinstitutet.

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

Arbetslivsinstitutet Syd i Malmö

Självvärderingsrapport

Innehåll

Om rapporten 3

Beskrivning av Arbetslivsinstitutet i Malmö 3

Utveckling och nuläge	3
Idé och mening	5
Organisation	7
Arbetsmiljö och arbetsklimat	9
Prestationer	10
<i>Projekt</i>	10
<i>Publikationer</i>	11
<i>Doktorsavhandlingar</i>	11
<i>Kunskapsförmedling och samarbete med fältet</i>	11

ALI Syds styrkor, svagheter, möjligheter och hot (SWOT) 13

Styrkor	13
Svagheter	13
Hot	14
Möjligheter	14
Viktigaste utvecklingsområdena	14

Möten och spänningsfält - avslutande diskussion 15

Bilaga 1: Verksamhetsplan 2004

Bilaga 2: Projektkatalog

Bilaga 3: Publikationer

Bilaga 4: Regionalt nätverk

Om rapporten

Alla anställda vid Arbetslivsinstitutet Syd har varit involverade i självvärderingsarbetet under hösten 2003. Först har en lägesrapport författats och mot bakgrund av den har varje anställd enskilt gjort en s.k. SWOT-analys - bedömt ALI Syds styrkor och svagheter samt de hot och möjligheter ALI Syd står inför. Personalen har därefter gjort en SWOT-analys i fem homogena grupper: forskare, doktorander, "administratörer", forskningsassistenter och medarbetare med s.k. kombinationstjänst. Vid en personalkonferens har sedan den homogena SWOT-analysen redovisats i tvärgrupper, vilka också identifierat angelägna utvecklingsområden. Dessa utvecklingsområden har slutligen diskuterats på ett personalmöte och beslut har fattats om åtgärder som ska börja genomföras i början av 2004.

I det följande tecknas en bild av ALI Syd som bygger på den lägesrapport som författats av Bo Hagström och Anne Fogelberg, på bearbetning av tillgängligt material om ALI Syd samt på den ovan beskrivna självvärderingsprocessen, vilken, med undantag av den individuella SWOT-analysen, redovisats successivt i olika protokoll. Rapportens syfte är att ge en i möjligaste mån rättvisande bild av både verksamheten och självvärderingsprocessen, en bild som kan vara en utgångspunkt både för den externa utvärderingen och för utvecklingsarbetet vid ALI Syd. Rapporten inleds med en huvudsakligen beskrivande del. Därefter följer en redogörelse för den SWOT-analys som gjorts och slutligen förs en diskussion som lägger särskild tonvikt vid möten och spänningsfält vid Arbetslivsinstitutet i Malmö.

Föreliggande rapport är således ett resultat av gemensamma ansträngningar av personalen vid Arbetslivsinstitutet Syd och har författats av Anders Persson, forskare vid ALI i Malmö. Det har i sammanhanget naturligtvis betydelse att jag är forskare vid ALI Syd sedan 2001. Jag har därför tillgång till en vardagskunskap som är ovärderlig för att snabbt få ett grepp om verksamheten vid ALI Syd men samtidigt små möjligheter att vara "objektiv". Jag har emellertid ständigt försökt pröva min egen förförståelse medan denna rapport har skrivits, dels mot det material som samlats in, dels genom att i möjligaste mån ifrågasätta egna värderingar som bland annat följer av min egen position på ALI Syd, egna intressen etc. En tidigare version av rapporten har diskuterats vid ett ledningsgruppsmöte vid ALI Syd och mängden av synpunkter har förbättrat rapporten men författaren bär ensam ansvaret för eventuellt kvardröjande felaktigheter och ogrundade värdeomdömen.

Beskrivning av Arbetslivsinstitutet i Malmö

Utveckling och nuläge

ALI Syd är en ung verksamhet som formellt startade hösten 1999 men som på grund av starka motsättningar mellan den dåvarande chefen och övriga medarbetare i verkligheten först kunde börja arbeta vid halvårsskiftet 2000. Då skrevs ett fyraårigt samarbetsavtal mellan Arbetslivsinstitutet, Malmö Högskola, Malmö Stad, Region Skåne och Länsarbetsnämnden, vilket bland annat innebär att ALI finansierar halva verksamheten och de regionala parterna andra halvan (undantaget Länsarbetsnämnden som betalar för beställda uppdrag). Det är ALI Syds verksamhet under denna fyraårsperiod som nu är föremål för utvärdering.

Under det följande året fram till halvårsskiftet 2001 rekonstruerades verksamheten, vilket inte minst föranleddes av att sju medarbetare (varav tre seniorforskare inklusive dåvarande chefen) valde att lämna institutet. I slutet av 2000 tillsattes en ny chef och under våren 2001 inleddes

en mer planmässig rekrytering av forskare. På grund av ekonomiska resursminskningar inom hela Arbetslivsinstitutet påbörjades 2001 ett för organisationen mycket kännbart omstruktureringsarbete som resulterade i en ny organisation vid halvårsskiftet 2002. I det följande kommer olika aspekter av verksamheten att speglas men på ett ganska kortfattat sätt, varför ALI Syds verksamhetsplan för 2004 bifogas (bilaga 1) för att ge en bild av verksamhetens olika sidor och detaljer.

Den nya organisationen 2002 innebar att Arbetslivsinstitutet Syd blev en av totalt sex basenheter, från att tidigare ha varit ett av institutets 21 forskningsprogram. ALI Syds organisation kom emellertid inte till det yttre att förändras i och med detta, däremot innebär den nya organisationen ett ändrat fokus som på längre sikt innebär en relativ nedprioritering av forskning till förmån för utbildning. Styrningen av forskningen skärptes också genom en temaorganisation, där särskilda forskningsresurser fördelas till basenheterna. Det som i det korta perspektivet varit mest kännbart för ALI Syd av dessa förändringar är anställningsstoppet 2001-2003 och från 2003 den s.k. bemanningsramen. Detta har exempelvis inneburit att ALI Syd inte kunnat växa i takt med den regionala efterfrågan på forskning, utveckling och utvärdering.

För år 2003 stipulerar bemanningsramen 18,5 årsarbetskrafter (i realiteten 21,5 efter överenskommelse med institutets generaldirektör). På några års sikt ska antalet doktorander halveras, medan antalet forskare praktiskt taget ska fördubblas till tio. Doktoranderna ska minska vartefter de disputerar samtidigt som tillsättningsproceduren när det gäller forskare tar lång tid (en tillsättning av en forskartjänst verkar ta ca. 12 månader), varför det för närvarande råder obalans mellan det stora behovet av personal och den relativt långsamma tillväxten av forskare.

För att givet dessa omständigheter - i kombination med viljan att knyta tätare kontakter med yrkeserfarenheten och den vetenskapliga kompetensen inom de regionala samarbetsparterna - trots allt öka antalet verksamma vid ALI Syd, tillämpas sedan hösten 2001 ett system med s.k. kombinationstjänster. Anställda hos de finansierande regionala samarbetsparterna kan under begränsad tid (6 mån för magisterkompetent anställd inom Region Skåne och Malmö Stad samt 12 månader för disputerad medarbetare inom Malmö Högskola med möjlighet till ytterligare en periods förlängning) till 50% arbeta vid ALI Syd, antingen som medarbetare i forskningsprojekt eller, för disputerade, med egna projekt. En av forskarna från Malmö Högskola med tidigare kombinationstjänst finansieras f.n. och fram till 2006 av temat *Skolans arbetsliv* inom ALI och har placering vid ALI Syd.

Trots att antalet forskare inte vuxit så snabbt har den totala personaltillväxten varit snabb: från 7 st. 1999 till nuvarande 31 anställda. Dessa fördelar sig på olika tjänstekategorier enligt tabellen nedan (observera att tabellens tjänstekategorier inte fullt ut överensstämmer med de definitioner av tjänsterna som förekommer i olika administrativa dokument), där också den totala arbetsomfattningen för respektive tjänstekategori anges:

Tabell 1: Anställda vid ALI Syd i december 2003

Tjänstekategori	Antal	Andel	Total arbetsomfattning	Andel
Forskare ¹	7	22,6 %	560	22,5 %
Doktorand ²	8	25,8 %	780	31,4 %
Forskningsassistent	3	9,7 %	250	10,1 %
Utbildning/utveckling	2	6,5 %	180	7,2 %
Enhetschef ³	-	-	100	4 %
Administration	3	9,7 %	215	8,7 %
Kombinationstjänst (dr.) ⁴	4	12,9 %	200	8 %
Kombinationstjänst (mag.ex)	4	12,9 %	200	8 %
Summa	31	100,1 %	2485	99,9 %

ALI Syd är som synes en doktorandtät verksamhet⁵, vilket bland annat innebär att den vetenskapliga produktionen blir relativt långsam. Av de ursprungligen nio doktoranderna rekryterades sju före halvårsskiftet 2000, då alltså verksamheten började rekonstrueras efter den turbulenta inledningsfasen. Av nuvarande forskare har tre rekryterats före halvårsskiftet 2000 och av dem tjänstgör en på heltid som enhetschef, en är forskarassistent och en är forskande läkare. Av de nu forskningsaktiva personerna med titeln "forskare" (för vilken krävs docentkompetens) är således alla anställda efter halvårsskiftet 2000.

Ytterligare en forskare tillträdde 1/1 2004 och en arvodering av en forskare på 30 % sker från samma tidpunkt, vilket ökat seniorforskarandelen av ALI Syds personal. För 2004 planeras utlysning av ytterligare en fast och en tidsbegränsad forskartjänst.

Som en följd av den starkare betoningen inom ALI av utbildning och kunskapsförmedling har ALI Syd nyligen anställt en utvecklingsledare.

ALI Syd har alltså efter en turbulent etableringsfas gått in i en tillväxtfas som något bromsats av trögheten i tillsättningen av forskartjänster och av anställningsstopp och bemanningsplan. ALI Syd har emellertid i övrigt inte drabbats speciellt hårt av den omorganisation och ekonomiska åtstramningspolitik som under senare år präglade Arbetslivsinstitutet. Av ALI Syds anställda är en relativt stor del doktorander och de flesta av dem har varit med från början, medan flertalet av forskarna har kommit in i verksamheten senare.

Idé och mening

ALI Syd kan ses som en kraftsamling kring ett forskningsprogram kallat *Villkor i arbete med människor*. Programmet beskriver några av särdragen hos den speciella sorts arbeten som

¹ I denna kategori har förutom de som är anställda med titeln "forskare" (där kravet för anställning är docentkompetens) också räknats in en forskarassistent, en forskande läkare och en tidsbegränsad forskartjänst. En av forskarna är till 100 % enhetschef och två arbetar 80 %.

² Doktorandernas arbetsomfattning har genomgående satts till 100 % och 20 % institutionstjänstgöring vid ALI Syd och/eller ämnesinstitution ingår.

³ Enhetschefen är forskare och är således redan räknad en gång som anställd i den kategorin.

⁴ Till kombinationstjänsterna har också räknats en tidigare kombinationstjänstinnehavare vid Malmö högskola som fram till 2006 till 50 % finansieras av temat *Skolans arbetsliv* och arbetar vid ALI Syd. Administrativt är detta inte fullt korrekt, då han inte är anställd vid ALI Syd men han deltar i verksamheten som andra anställda.

⁵ Enligt en doktorandenkät som nyligen gjorts utgör Arbetslivsinstitutets totalt ca. 67 doktorander omkring 20 % av institutets anställda.

ibland kallas *human services* och ibland klientrelaterat arbete eller människobehandlande arbete. I programmet sätts fokus på fyra drag i den här sortens arbete, drag som också kan sägas generera speciella forskningsfrågor:

- **Mötet:** relationen mellan yrkesutövare och klient utgör den centrala dimensionen i arbete med människor.
- **Makt:** relationen kännetecknas ofta av maktskillnad mellan yrkesutövare och klient till följd av de särskilda befogenheter som yrkesutövaren förfogar över. Befogenheterna kan vila såväl på möjligheter att vidta tvångsåtgärder som på ekonomiska bestraffningsmöjligheter, men också på kunskapsskillnader till följd av att människobehandlande yrken ofta är, eller har drag av, professioner.
- **Moral:** en viktig aspekt av relationen mellan yrkesutövare och klient är den moraliska, vilken bl.a. tar sig uttryck i att yrkesutövaren på en rad olika, både repressiva och övertalande, sätt förväntas förmedla normer till klienten och ändra hans eller hennes handlande. Det kan handla om normer och handlingsföreskrifter om skötsamhet, "svenskhet", hälsosamhet, ordning, normalitet och samhällets värdegrund för att bara nämna några.
- **Mätning:** det människobehandlande arbetet innebär att i en relation med en annan människa åstadkomma en eller annan förändring av honom/henne. Men det är ofta svårt att med ett enkelt orsakssamband fastställa att det som sker eller inte sker med klienten gör det till följd av yrkesutövarens handlande, inte minst som klienten också är en aktör. Enbart kvantifierande prestationsmätningar är därför problematiska att tillämpa på dessa arbeten.

Detta forskningsprogram utgör ett löfte om spännande forskningsfrågor och undersökningar, samtidigt som det klientrelaterade arbetets särdrag i förhållande till t.ex. varuproduktion betonas. Nu förhåller det sig som bekant så att en stor del av dessa yrken i Sverige finns inom den offentliga sektorn och i synnerhet inom områdena vård, omsorg och skola. Att arbetsmiljön, i synnerhet den psykosociala, försämrats snabbt och kraftigt inom just den offentliga sektorns klientrelaterade arbeten, är förmodligen en viktig orsak till den allians mellan en speciell sorts forskning, Arbetslivsinstitutet och de regionala samarbetsparterna som gav upphov till den regionala etableringen av Arbetslivsinstitutet i Malmö.

Vid tiden för etableringen i Malmö (1999-2000) formulerades regeringens mål för Arbetslivsinstitutet på följande sätt (enligt budgetproposition och regleringsbrev):

- genom forsknings- och utvecklingsarbete bidra till en minskad risk för ohälsa och olycksfall i arbetslivet samt en förnyelse av arbetslivet med hänsyn till arbetsorganisation och utvecklingen på arbetsmarknaden
- bedriva och främja en långsiktig kunskaps- och kompetensuppbyggnad inom arbetslivsområdet
- bedriva forskning som är mångvetenskaplig och äger relevans för problem och utvecklingstendenser i arbetslivet.

I stark sammanfattning kan sägas att ALI vid den tiden främst hade ett forskningsuppdrag. Forskningen vid ALI skulle emellertid vara mångvetenskaplig, relevant för arbetslivet och bidra till minskad ohälsa i och förnyelse av arbetslivet.

Givet denna principiella inriktning i kombination med forskningens fokus på klientrelaterat arbete (i synnerhet vård, omsorg och skola) tillhör ALI Syds regionala samarbetsparter de naturliga parterna. I det regionala samarbetsavtalet för ALI Syd uttrycks för det första en principiell uppslutning kring forskningsprogrammet: "I samarbete mellan högskolan, institutet, sta-

den, regionen och LAN bedrivs från och med 2000-06-01 forskning, forskarutbildning och utvecklingsarbete under det övergripande temat 'Villkor i arbete med människor' inom tre huvudområden

- organisationens omgivning och villkor
- arbetets form och innehåll
- mötet – det socialpsykologiska spelet mellan organisationsföreträdare och klient/patient/elev"

I övrigt hänvisar avtalet till den bilaga som närmare beskriver forskningstemat *Villkor i arbete med människor* med särskild betoning på s.k. human services, främst inom vård, omsorg och skola. Men samarbetsavtalet betonar också att etableringen av ALI Syd ska förstärka "prioriterade forsknings-, utbildnings- och utvecklingsinsatser i arbetslivet" och samverka med regionala FoU-miljöer samt med lokalt och regionalt närings- och arbetsliv för att sprida och implementera forsknings- och utvecklingsresultat.

När det gäller regeringens mål för Arbetslivsinstitutet efter 2000 kan noteras olika förskjutningar, bl.a. en starkare betoning på kunskapsförmedling mellan forskning och arbetsliv samt hög prioritering av regional verksamhet.

I sammanfattning kan sägas att ALI Syds idé och mening i mycket har kommit att formas av ett angeläget forskningsprogram om de speciella villkoren i arbete med människor, Arbetslivsinstitutets nationella forskningsuppdrag och sedermera forsknings- och kunskapsförmedlingsuppdrag samt de regionala parternas intressen av samverkan kring forskning, utveckling och utbildning.

Organisation

ALI Syd finansieras till hälften av Arbetslivsinstitutet och till hälften av tre av de fyra regionala parterna (under den fyraåriga avtalsperioden bidrar Malmö Högskola med 12 Mkr och Region Skåne och Malmö Stad med vardera 10 Mkr medan Länsarbetsnämnden i förekommande fall tillför medel för särskilda projekt). Det rådgivande programrådet består av representanter från de fem avtalsslutande parterna samt en adjungerad ledamot från ALI Syd.⁶ Programrådet, som har sammanträtt 2 ggr per år (totalt 7 ggr), har i första hand fungerat som ett ömsesidigt informationsforum. Frågorna har företrädesvis handlat om institutets och Malmöns ekonomi och budget, omstruktureringar, personalläget, verksamhetsplaner och årsberättelser samt planerade och genomförda större aktiviteter vid ALI Syd. Under hela den hittillsvarande avtalsperioden har samarbetsavtalets verksamhetsbilaga varit giltig utan formella ändringar. Samtidigt har programrådet löpande informerats och utan invändningar accepterat de ändringar och korrigeringar som successivt har skett i institutets organisation och verksamhetsinriktning.

⁶ Rådet har och har haft följande ledamöter:

GD Inger Ohlsson, ALI (ordf.)

Prof. Christer Hogstedt, från september 2001 prof. Per Malmberg, ALI

Rektor Per-Olof Glantz, från september 2002 rektor Lennart Olausson, Malmö högskola

Forskningschef Ingvar Wiberg, Region Skåne

Utvecklingschef Christer Persson, Malmö Stad

Bitr. länsarbetsdirektör Staffan Nilsson, från september 2001 arbetsmarknadsdirektör Jan Åbjörns-son, Länsarbetsnämnden

Bo Hagström, ALI Syd (adj.)

Anne Fogelberg, ALI Syd (sekr.)

ALI Syds organisation består dels av en forskningsorganisation, dels av en administrativ organisation.

Forskningsorganisationen kännetecknas av flervetenskaplighet och projektorganisering. Många olika discipliner möts i ALI Syd, för närvarande finns disputerade forskare inom ämnena etnologi, företagsekonomi, historia, pedagogik, psykologi, sociologi och statsvetenskap (här har inkluderats forskare på kombinationstjänst). Två av forskarna är professorskompetenta och tre är docentkompetenta. Andra discipliner som finns vid ALI Syd är medicin, socialt arbete, folkhälsovetenskap, social omsorg, internationell migration och etniska relationer (IMER) samt förvaltningsekonomi. Tillkommande forskare under 2004 finns inom företagsekonomi och sociologi. Tyngdpunkten ligger alltså på samhällsvetenskap.

Det mesta som görs organiseras i projekt (i bilaga 2 återges aktuella projekt hösten 2003) och dessa projekt är ibland, men långtifrån alltid, flervetenskapliga. Vanligt är att projekten består av en forskare och en eller flera forskningsassisterande personer, vilka antingen är anställda som forskningsassistenter eller har kombinationstjänst. Doktorandernas avhandlingsprojekt har samma karaktär: individuella projekt där doktoranden är motor och med en handledare bland ALI Syds forskare och en på den institution där doktoranden är inskriven i forskarutbildning. Det finns också flervetenskapliga projekt och det mest framträdande är KVAR-projektet: "Organisation, ledning och styrsystem i förhållande till psykosocial arbetsmiljö i human services - en 'kvalitetsrevision'". Inom ramen för det projektet, en direkt utlöpare av ALI Syds forskningsprogram, samarbetar merparten av de anställda kring en stor enkät till ca. 8.000 yrkesverksamma inom olika klientrelaterade arbeten. En deskriptiv rapport har publicerats inom projektet och enkätresultatet analyseras nu av elva av ALI Syds medarbetare, vilka kommer att publicera resultaten i en antologi hösten 2004. Avsikten är att enkäten ska samlas in återkommande och på det sättet utvecklas till ett instrument för "kvalitetsrevision". Ett annat sådant flervetenskapligt projekt är samarbetet på skolforskningsområdet, som bl.a. resulterat i att en tredjedel av de vid ALI Syd verksamma i början av 2004 publicerar en antologi om egen skolforskning. I det sammanhanget kan också nämnas att flera av skolforskarna vid ALI Syd är aktiva inom det nationella ALI-temat *Skolans arbetsliv*. Det finns vidare andra sådana gemensamma forskningsområden, vilka nu är föremål för en flervetenskaplig projektuppbbyggnad. Det gäller forskningsområdet arbetshälsa och sjukskrivningar, där en nationell temauppbbyggnad pågår inom Arbetslivsinstitutet och där flera vid ALI Syd kommer att ingå. Ett annat forskningsområde, slutligen, där det nu sker en kraftsamling inom ALI Syd är området äldre i arbetslivet.

Den administrativa organisationen är byråkratiskt länkad till Arbetslivsinstitutets administration och ledning i Stockholm. ALI Syd liksom övriga enheter leds av en enhetschef. Detta innebär att ett odelat verksamhets-, ekonomi-, personal- och arbetsmiljöansvar åvilar enhetschefen inom ramen för den delegation som GD givit. Sålunda kan ansvar och befogenheter endast ges till annan person, styrelse, råd eller arbetsgrupp inom enheten på delegation från enhetschefen. I den administrativa organisationen ingår också en administrativ handläggare med särskilt ansvar för ekonomi- och personaladministration samt en administrativ assistent. Funktioner såsom vaktmästeri, post, datasupport, lokalvård m.m. ombesörjs via Malmö högskola inom ramen för samarbetsavtalet.

Verksamheten leds av enhetschefen och var tredje vecka, och vid behov, sammanträder den rådgivande ledningsgruppen. Var tredje vecka kallas vidare all personal till enhetsmöten, vilka också fungerar som forum för samverkan vid ALI Syd.

Om vi jämför ALI Syd med en universitetsinstitution finner vi i den senare tre olika kraftcentra: forskningsorganisationen, den administrativa organisationen och utbildningsorganisationen. Den sistnämnda finns inte vid ALI Syd, vilket beror på att det utbildnings- eller kunskapsförmedlingsuppdrag som nu betonas starkt, praktiskt taget inte hunnit avsätta några spår i organisationen. Under 2003 har emellertid anställts en utvecklingsledare med uppgift att initiera, samordna och genomföra olika kunskapsförmedlingsaktiviteter. Den nyanställda administrativa assistenten arbetar också 30% av sin tjänst med kunskapsförmedlingsfrågor och har bl.a. ansvaret för ALI Syds hemsida.

Arbetsmiljö och arbetsklimat

En personalenkät gjordes 2003 för hela Arbetslivsinstitutet. Resultatet kom i hög grad att präglas av missnöjet bland anställda i Stockholm och i synnerhet då gällande personalneddragningar, omorganisationer, flytt till nya lokaler och ledningens sätt att styra verksamheten. Resultatet för ALI Syd avviker kraftigt i positiv riktning, vilket nedanstående diagram visar.

Diagram 1: *Skilnader mellan olika enheter inom ALI (medelvärden)*⁷

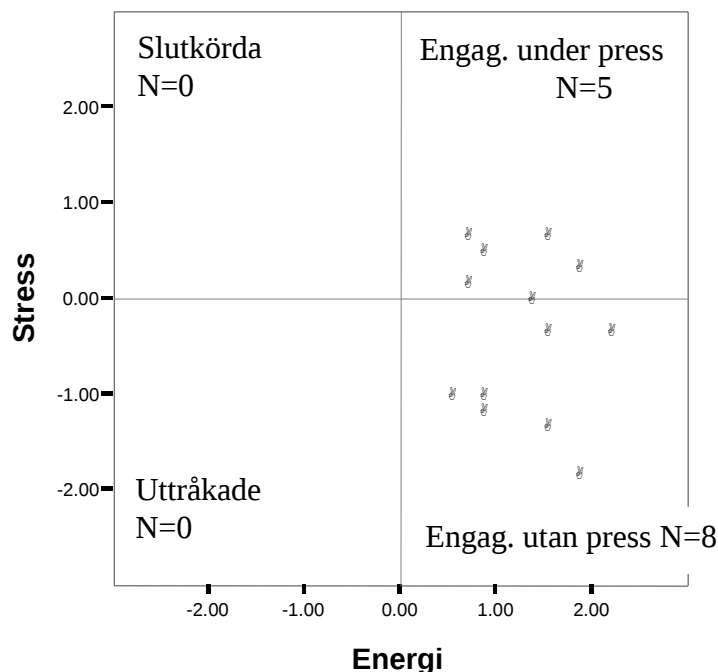
Enhet	Stimulerande arbete	Arbetsbelastning	Socialt klimat	Förtroende instledning	Förtroende enhledning	Omorg	Oro	Energi och lust	Sömn-/nedvarvningsproblem
AOM	3,3	2,6	3,1	1,6	2,5	1,9	1,5	3,0	1,9
FoU	3,4	2,7	3,0	2,0	2,6	1,7	1,9	2,9	1,9
Ahälsa	3,4	2,7	3,2	1,1	3,2	1,0	2,6	2,8	2,1
ALI Norr	3,4	2,5	3,3	1,8	3,3	1,0	1,9	3,3	1,5
ALI Väst	3,3	2,7	3,4	3,0	3,0	2,1	2,3	2,9	2,1
ALI Syd	4,0	1,9	4,1	3,3	4,1	3,0	1,3	3,5	1,3
Adm, KiC, PLU, IS	3,1	2,2	3,3	2,2	3,0	2,2	1,6	2,8	1,6
Total	3,3	2,5	3,3	1,9	3,0	1,7	1,9	3,0	1,83

De nio indexen i tabellen har bildats genom sammanslagning av olika frågor och ju högre värde desto mer av det som skalan indikerar.

Arbetsmiljöenkätens svarsfrekvens var relativt låg (60 %) men högre inom ALI Syd (65 %). Det finns här ingen anledning att fördjupa sig i resultatet, utan snarare peka på att de svarande vid ALI Syd ger en genomgående positiv bild av arbetsmiljön och arbetsklimatet. En del besvar med i synnerhet rygg och huvudvärk rapporteras, liksom en viss svårighet att koppla av tankarna på arbetet under ledighet. Hälften av de svarande anger att de arbetat mer än avtalad arbetstid och andra hälften att de varken arbetat mer eller mindre under den senaste månaden. Samtidigt anser de sig kunna bestämma över arbetet och att deras kompetens utnyttjas på bästa sätt i arbetet. De flesta rapporterar rimlig arbetsbelastning och en mindre del säger att de inte får tillräcklig feedback på sitt arbetsutförande. Som en sammanfattning av arbetsmiljöenkätens resultat kan nedanstående figur sägas ge en ganska rättvisande bild:

⁷ Figuren har hämtats ur Kjellberg, Anders & Lind, Thomas: *Personalenkät vid Arbetslivsinstitutet* (arbetsmaterial) 2003.

Figur 2: *Sinnestämning i arbetet*⁸



Figuren visar att engagemanget och motivationen i arbetet är stor samtidigt som en stor del bedömer arbetet som mindre pressande eller medelpressande. Ingen av de 65 % som besvarat enkäten betraktar sig som slutkörda eller uttråkade.

Det ska i sammanhanget också nämnas att det förekommer längre sjukskrivningar vid ALI Syd. Orsakerna bakom är alltid sammansatta men i ett av långtidssjukskrivningsfallen existerar ett klart samband med arbetssituationen.

Prestationer

Den ursprungliga målsättningen för den följande prestationsredovisningen var att göra en fullständig redovisning av allt som medarbetare vid ALI Syd presterat under den aktuella fyra-årsperioden. Medarbetare inom ALI rapporterar årligen de publikationer som de publicerat och andra prestationer till ALIs centrala administration i Stockholm. I arbetet med lägesrapport och självvärdering har vi försökt få fram uppgifter ur detta register för åren 2001-2003, men inte lyckats. Vi har inte heller haft möjlighet att inom föreskriven tid ta fram egna, motsvarande uppgifter. Det redovisningssätt som därför har valts utgår i stället från sådana "prestationer" som direkt kan härledas från ALI Syds verksamhet. Individer anställda vid ALI Syd presterar mer än vad som framgår nedan, de har exempelvis en rad akademiska uppdrag som inte framgår här och flera har publicerat böcker och artiklar i internationella tidskrifter under sin tid vid ALI Syd (vilka i några fall inte fullt ut är resultat av forskningen vid ALI Syd). Man bör alltså lägga märke till att det redovisningssätt som tillämpas här undervärderar ALI Syd-medarbetarnas faktiska prestationsnivå.

⁸ Figuren har hämtats ur Kjellberg, Anders & Lind, Thomas: *Personalenkät 2003. Resultat. ALI Syd* (arbetsmaterial) 2003.

Projekt

ALI Syds verksamhet är, som nämnts, i hög grad projektorganiserad, vilket framgår av bilaga 1 där samtliga nu aktuella forsknings- och utvecklingsprojekt listas.

Publikationer

Det är känt att omfattningen av internationell publicering är ganska begränsad och att ALI Syds medarbetare har valt att publicera på andra håll än i ALIs centrala publikationsserier (t.ex. böcker och i ALI Syds egen regi). I bilaga 3 återfinns publikationer av medarbetare vid ALI Syd utgivna av Arbetslivsinstitutet och Arbetslivsinstitutet Syd under perioden 2001-2003. Dessa kan i de flesta fall sägas vara ett direkt resultat av verksamheten vid Arbetslivsinstitutet i Malmö, även om naturligtvis en rad andra arbeten som har publicerats på andra håll under perioden också är det men då avgränsningen är problematiskt har den föreliggande publikationsredovisningen valts.

I sammanhanget ska också nämnas att den skolantologi som flera medarbetare arbetat med under 2003 kommer att ges ut i början av 2004. Under 2004 utges också ytterligare en ALI Syd-antologi, som innehåller analyser av den enkät som gjorts inom KVAR-projektet.

Doktorsavhandlingar

ALI Syd har som mest haft nio doktorander, av dessa anställdes fyra som forskningsassistenter i avvaktan på antagning till forskarutbildning varefter de förordnades på doktorandtjänster 2000. Under 2000 inrättades ytterligare fyra doktorandtjänster och, slutligen, den nionde i februari 2001. Ämnestillhörigheten, med lärosäte inom parentes, för de nio är: två i socialt arbete (Göteborg respektive Lund), två i psykologi (Lund), två i statsvetenskap (Lund), två vid odontologiska fakulteten och IMER-området (Malmö) samt en i förvaltningsekonomi (Göteborg).

Doktoranderna har en huvudhandledare vid ämnesinstitutionen samt en biträdande handledare vid ALI Syd. För att vara huvudhandledare för doktorander vid ALI krävs lägst docentkompetens. Vid institutet finns en forskarutbildningspolicy som i huvudsak ansluter till Högskoleförordningens bestämmelser om forskarutbildning och forskarutbildningsfrågorna inom ALI samordnas nationellt av en forskarutbildningskommitté, där ALI Syd har representation.

Utbildningstiden för doktoranderna är fyra år med möjlighet till förlängning högst ett år under förutsättning att doktoranden till högst 20% utför institutionstjänstgöring vid sidan av doktorandstudierna. I normalfallet ska denna möjlighet utnyttjas för tjänstgöring inom enhetens verksamhet.

Den första disputationen ägde rum i juni 2003. Björn Johnson disputerade då i statsvetenskap på avhandlingen *Policyspridning som översättning* (Lund Political Studies/Arbetslivsinstitutet 2003). Ytterligare två doktorander beräknas disputera under 2004.

Kunskapsförmedling och samarbete med fältet

Kunskapsförmedling har successivt under senare år blivit ett alltmer prioriterat område inom ALI. Vid ALI Syd bestämde man sig snabbt för att knyta kunskapsförmedlingen till forskningsprojekten och i synnerhet försöka arbeta interaktivt med praktiker som varit berörda av de genomförda undersökningarna. De skolledarseminarier som i samarbete med Helsingborgs Stads utbildningsförvaltning utvecklades av en av ALI Syds forskare i anslutning till forskningsprojektet *Framgångsrikt skolledarskap i olika skolkulturer*, kom initialt att bli något av

en förebild för den kunskapsförmedling som ALI Syd önskade utveckla. Tre av ALI Syds forskare deltog därför i en omgång skolledarseminarier 2002 för att lära sig arbetssättet.

Den modell för kunskapsförmedling som valts kan kallas ett utökat rapporteringsansvar, där den vanliga skrivna forskningsrapporten utgör inledningen till ett fortsatt samarbete med praktiker, där forskning möter praktisk yrkeserfarenhet och det sker ett ömsesidigt lärande. Flera av ALI Syds anställda förbereder nu forskningscirklar med praktiker i syfte att arbeta på detta sätt.

ALI Syd har från 2003 det administrativa ansvaret för det skånska nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser, vilket finansieras av Region Skåne och finns i ca. 25 av Skånes kommuner och omfattar ca. 250 arbetsplatser inom såväl offentlig som privat sektor. Detta nätverk är en del av *European Network for Workplace Health Promotion* (ENWHP), där ALI Syd är svensk representant. Det skånska nätverket erbjuder många möjligheter till kunskapsförmedling men är också en del av en av ALI Syds forskningsprofiler, nämligen forskning som också fokuserar på det hälsofrämjande snarare än enbart det ohälsoskapande i arbetslivet. För närvarande pågår i ALI Syds regi och på initiativ av det europeiska nätverket, uppbyggnad av ett nationellt nätverk för ett hållbart och friskare arbetsliv med representanter för Näringsdepartementet, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket, Folhälsoinstitutet, Riksförsäkringsverket, Socialstyrelsen, Arbetsmarknadsstyrelsen, Statens arbetsgivarverk, LO, TCO, SACO, Svenskt näringsliv, Landstings- och kommunförbunden m.fl.

Kunskap förmedlas också från ALI Syd på mer traditionella sätt: genom publikationer, genom de regionala arbetslivsforskningsdagar som ALI Syd anordnar årligen (hittills 2002 och 2003), genom enskilda föreläsningar etc. vid konferenser. ALI Syd har inte koppling till någon reguljär utbildning på högskolenivå men enskilda forskare och doktorander går med jämna mellanrum in i sådana utbildningar som föreläsare, handledare och examinatorer. Det gäller exempelvis rektorsutbildningen, lärarutbildningen och utbildningar inom områdena Teknik och samhälle, Hälsa och samhälle samt Internationell migration och etniska relationer vid Malmö högskola, företagssköterskeutbildningen vid Lunds universitet samt ST-utbildningen för läkare i Region Skåne.

En viktig del av kunskapsförmedlingen utgör ALI Syds hemsida (www.arbetslivsinstitutet.se/syd), där information om verksamheten fortlöpande läggs ut. Här finner man också nyhetsbrevet "Syd: perspektiv på villkor i arbete med människor" som, också i pappersupplaga, ges ut kvartalsvis.

I Arbetslivsinstitutets nationella uppdrag betonas samarbetet mellan forskare och arbetslivets praktiker. ALI Syd har dessutom ett regionalt uppdrag som bland annat innebär samverkan med regionala finansärer, regionala FoU-miljöer och arbetsplatser. Hösten 2000 och våren 2001 kallade ALI Syd till tre externa rådslag med representanter för närmare 30-talet viktiga aktörer och intressenter på arbetslivsområdet samt universitet och högskolor i regionen i syfte att inventera aktuella behov av framtida arbetslivsforskning samt för att sprida information och kunskap om ALI Syds pågående verksamhet.

ALI Syd har upparbetat ett omfattande regionalt nätverk med samarbetsparterna, med de högre utbildningsinstitutionerna i regionen och med arbetslivet. Bifogat finns en schematisk sammanställning (bilaga 4) som i grova drag visar ALI Syds regionala förankring av verksamheten. I vissa fall sker dialogen via mer eller mindre permanenta forum såsom programrådet, 5-partssamverkan för friskare arbetsplatser i Skåne, det skånska nätverket för hälsofräm-

jande arbetsplatser och resursutvecklingsenhetens expertgrupp (Region Skåne). I andra sammanhang sker det i anslutning till enskilda (uppdrags-)projekt i form av referensgrupper. Kombinationstjänsterna och att en av ALI Syds forskare är adjungerad professor på lärarutbildningen vid Malmö högskola, är andra konkreta samarbetsytor med de regionala samarbetsparterna och med fältet.

ALI Syds styrkor, svagheter, möjligheter och hot (SWOT)

Som nämndes inledningsvis har självvärderingen gjorts med hjälp av s.k. SWOT-analys (strengths, weaknesses, opportunities, threats). Detta är en metod som innebär ett perspektivskifte i reflektionen över ett "objekt", i det här fallet ALI Syd. Innan själva reflekterandet börjat har en deskriptiv lägesrapport författats av Bo Hagström och Anne Fogelberg, som är chef respektive administrativ handläggare vid ALI Syd, och distribuerats till samtliga för genomläsning. ALI Syds styrkor, svagheter, möjligheter och hot har därefter bedömts i tre steg: först individuellt genom att varje anställd gjort bedömningen, sedan i fem homogena grupper (forskare, doktorander, forskningsassistenter, administratörer och kombinationstjänster) och slutligen i fyra tvärgrupper på personalkonferens. Dessa tvärgrupper har dessutom pekat ut ett antal centrala utvecklingsområden som ALI Syd bör satsa på den närmaste tiden.

Värderingsprocessen är i sig värdefull, vilket också har framhållits av många deltagare, men svår att fullständigt spegla i denna text.⁹ Här kommer jag därför att inrikta mig på tvärgruppernas rapporterade "resultat": för det första de sammanvägda och prioriterade styrkor och svagheter som man anser att ALI Syd har samt de hot och möjligheter som ALI Syd står inför; för det andra de utvecklingsområden som grupperna har bedömt som viktigast för att ALI Syd ska bli bättre.

Styrkor

Det finns en stor samstämmighet i grupperna när det gäller ALI Syds styrkor:

1. Forskningstemat *Villkor i arbete med människor*
2. Den flervetenskapliga forskningsmiljön
3. De goda ekonomiska möjligheterna att bedriva verksamheten
4. Den regionala förankringen och legitimiteten, kombinationstjänsterna och samarbetet med praktiker
5. Arbetsklimatet: bra fysisk arbetsmiljö, bra kommunikation medarbetare emellan, positiva och motiverade medarbetare, platt organisation, "ali-syd-andan", prestigelösheten, högt i tak

Vidare framhåller en eller annan grupp andra styrkor: ALI Syds legitimitet i Stockholm; att ALI är ett renodlat forskningsinstitut; personalsammansättningen; spänningsfältet mellan forskningsuppdrag från regeringen och de olika vetenskapliga disciplinerna.

⁹ SWOT-analysen i de fem homogena grupperna har dokumenterats i protokoll där styrkor, svagheter, hot och möjligheter återges. Protokollen har använts som ett underlagsmaterial vid författandet av denna rapport. För det första kan konstateras att det finns ett antal gemensamma teman som återkommer hos alla eller flera av grupperna, teman som sedan återkommer i tvärgruppernas prioriteringar. För det andra finns en del grupp-specifika drag i analyserna. Dokumentationen från de homogena gruppernas SWOT-analys finns tillgänglig vid ALI Syd.

Svagheter

De svagheter som alla grupper på ett eller annat sätt pekar på är:

1. Svag akademisk miljö, som tar sig uttryck i: få grundläggande vetenskapliga diskussioner på seminarier och i vardagen; liten akademisk, i synnerhet internationell, publicering; många individuella projekt men mindre vetenskapligt utbyte över exempelvis disciplingränser; byråkrati och politik styr mer än vetenskap.¹⁰
2. Svagt utvecklat samarbete över vetenskapliga disciplingränser, över projektgränser, mellan forskare och de praktiker som har kombinationstjänster.
3. Dåligt tillvaratagande av de möjligheter som flervetenskaplighet, kombinationstjänster och samarbete med praktiker (i t.ex. kunskapsförmedlingsverksamhet) erbjuder.
4. Otydliga gemensamma mål för ALI Syd - svag identitet.

Andra svagheter som nämns är: liten etnisk mångfald, institutets politiska beroende.

Hot

De mest framträdande hoten som identifieras är:

1. Svårigheterna att hantera de olika korstryck som ALI Syd befinner sig i: regionalt-nationellt, vetenskap-politik, forskning-utveckling/utvärdering/utbildning, uppdragsgivare-vetenskap, styrning-autonomi för att nämna de mest framträdande. Svårigheten att hitta balansen ses som ett hot, liksom risken att gå under i strävan att vara alla till lags.
2. Att ekonomi, byråkrati, centralstyrning (t.ex. via bemanningsramen) blir dominerande.
3. Att samarbetet med andra regionala forskningsinstitutioner än Malmö högskola inte utvecklas ytterligare.
4. Att ALI Syd blir ett utvärderingsinstitut som styrs av problem formulerade av förvaltningsledningar och chefer.

Möjligheter

Spridningen är ganska stor när det gäller de möjligheter som identifieras. Bland dem finns följande:

1. Diversifiera seminarierna: introduktionsseminarier, arbetsseminarier, seminarier med anknytning till forskningstemat *Villkor i arbete med människor*
2. Möts för att *mötas*, inte för att bli informerade eller för att vara närvarande.
3. Utveckla, tydliggör och avlasta ledningsfunktionen. Utveckla utvecklingsledarfunktionen.
4. Se omgivningen som en möjlighet, inte som ett hot (gäller i synnerhet Lunds universitet).
5. Kombinationstjänsterna är en möjlighet och formerna för dem - exempelvis beträffande introduktion och avrapportering - kan utvecklas. Se dem som en kunskapsmässig länk till fältet och till regionala samarbetsparter.
6. Stora forskningsprojekt som knyter ihop ALI Syd.
7. Öka antalet postdoc-tjänster när doktoranderna minskar.
8. Utforma en tydlig kunskapsförmedlingsstrategi i allmänhet och i anslutning till varje forskningsprojekt.

¹⁰ Här avses således att en del positiva drag i den akademiska miljön saknas och bland styrkorna skulle kanske också kunna ha nämnts att dess negativa drag likaså saknas.

Viktigaste utvecklingsområdena

Tvärgrupperna har som nämnts också haft uppdraget att identifiera de viktigaste utvecklingsområdena för ALI Syd. I samband med den personalkonferens där självvärderingsarbetet redovisades utsågs en grupp med uppdraget att förbereda redovisningen av utvecklingsområdena vid ett särskilt personalmöte (den 16/12 2003). Gruppen¹¹ distribuerade inför mötet ett diskussionsunderlag där det identifieras fem viktiga utvecklingsområden:

1. Forskningsstrategi och målbild
2. Seminarier och akademisk kultur
3. Ledningsfrågor
4. Personalfrågor
5. Kombinationstjänsterna

Det är således på dessa områden självvärderingsarbetet har visat att ALI Syd kan bli betydligt bättre. På personalmötet, där samtliga områden diskuterades, fattades också en rad konkreta beslut som berör seminarieverksamheten, ledningsfrågor och integration av nyanställda och innebär att utvecklingsarbetet påbörjas i januari 2004.¹²

Möten och spänningsfält – avslutande diskussion

ALI Syd är en mångfasetterad mötesplats. Här möts företrädare för många olika vetenskapliga discipliner, som naturligtvis har mycket gemensamt men också en hel del som skiljer. Här möter forskare yrkesverksamma på de fält som studeras. Här möts fast personal och tillfälligt anställda. Här möts myndighetskultur och forskningskultur. Här möts olika förväntningar, exempelvis doktorandernas och deras handledares förväntningar om flera arbetsår av fördjupningsmöjligheter och olika interna och externa intressenters förväntningar om omedelbart tillämpbara forskningsresultat. Mötena är många gånger utvecklande och leder till dynamiskt samarbete och bra resultat. Men självfallet kommer en sådan miljö också att präglas av många olika spänningar. Som framgått finns såväl ett nationellt som ett regionalt uppdrag och dessa kan vara mer eller mindre svårförenliga. Det som regionalt är en bra verksamhet vid ALI Syd, behöver inte nödvändigtvis vara bra nationellt. Arbetslivsinstitutets existens är vidare mer direkt beroende av politiska beslut än exempelvis ett universitet och det förväntas vidare att verksamheten ska bidra till förbättring av arbetslivet, ett krav som inte ställs på all arbetslivsforskning. En annan spänning ser vi mellan vetenskaplig fördjupning och forskning som är nyttig för praktiker. ALI Syd har relativt sett många doktorander som just ska fördjupa sig i sin disciplin, vilket är mer eller mindre förenligt med praktikernytan. Samtidigt befinner sig ALI Syd i ett välutvecklat regionalt nätverk med finansiärer som vill ha "avkastning" på sina insatta pengar och med organisationer som på goda grunder beställer forsknings-, utvecklings- och utvärderingsinsatser.

Det är inte helt lätt att hantera dessa spänningar och vägen är inte lång till att låta något uppdrag, intresse eller perspektiv dominera på något annats bekostnad. Men den framgångsrika hanteringen av spänningarna handlar nog snarare om att låta dem leva och verka, balansera dem mot varandra och därmed också dra nytta av spänningarnas dynamiska effekter. Där spänningarna tenderar att splittra gäller det att skapa mötesplatser. Om detta ska fungera gäl-

¹¹ Gruppen bestod av Björn Johnson, Fredrik Melander, Helena Stavreski och Joakim Tranquist.

¹² Ett mötesprotokoll finns tillgängligt vid ALI Syd.

ler det att ha en förankrad och av flertalet delad värdegrund och en identitet som tål konflikter mellan olika intressen.

Forskningsprogrammet *Villkor i arbete med människor* är en sådan värdegrund som starkt betonas i självvärderingsprocessen, men man får av självvärderingsarbetet också intrycket att denna värdegrund under senare tid fått konkurrens och möjligen också har försvagats något. Forskningsprogrammet avsätter spår i organisationen. Det ovan nämnda KVAR-projektet är ett framgångsrikt försök att förverkliga idén om flervetenskapliga, jämförande undersökningar av klientrelaterat arbete. Forskningsprogrammet lever också i flera av doktorandernas avhandlingsprojekt, vilket säkert beror på att dessa doktorander formulerat sina forskningsfrågor samtidigt som ALI Syd kom till och då forskningsprogrammet närmast var ALI Syds identitet. Vidare har den hittills enda forskarassistenttjänsten en inriktning mot "mötet" och utgör en konkret påminnelse om *Villkor i arbete med människor*. Det lever emellertid också på andra sätt i ALI Syds vardag: som en ständig diskussion, som den främsta styrande kraften när det gäller det forskningsseminarium där ofta inbjudna forskare presenterar forskning 6-8 gånger per år och som en ännu ej realiserad vision. I nuläget verkar det vara den mer pragmatiska beskrivningen av ALI Syds forskning i termer av "vård, omsorg och skola" som mer styr projektorganiseringen och i viss mån rekryteringen av forskare, vilket illustreras av att ingen av de forskare som rekryterats sedan 2000 har inriktningen "human services" men väl forskar inom områdena vård, omsorg och skola. Detta har möjligen också att göra med att det, på gott och ont, saknas en självklar forskningsledare vid ALI Syd. Snarare finns det flera forskningsledare som avgränsas i förhållande till varandra genom de forskningsområden de arbetar med.

Denna utveckling har inte varit önskad av någon, vilket inte minst illustreras av det faktum att *Villkor i arbete med människor* i självvärderingen lyfts fram som en av ALI Syds främsta styrkor, utan den är mer en följd av flera samverkande omständigheter. De två senaste årens expansion har exempelvis medfört ett tryck mot temat som gemensam värdegrund. Detta beror delvis på att, som nämnts, rekryteringen av nödvändighet skett på mer pragmatiska grunder. Det har helt enkelt inte funnits sökande som riktigt stämmer med forskningsprogrammet och genom en serie små och i situationen nödvändiga steg har det skett en successiv förskjutning där "forskning om vård, omsorg och skola" blivit minsta gemensamma nämnare. Detta behöver inte vara en brist men det gör betoningen av *Villkor i arbete med människor* i självvärderingsprocessen mer begriplig. Därmed får den tidsmässiga skiktningen bland de anställda också en vetenskaplig substans, mellan dem som kommit in i organisationen tidigt då *Villkor i arbete med människor* starkare formade verksamheten och dem som kommit in senare då det mer handlat om "vård, omsorg och skola". Samtidigt har forskningsstyrningen inom Arbetslivsinstitutet som helhet skärpts och flera av forskarna vid ALI Syd har engagerat sig i de nya teman som skapats. En annan faktor som torde ha betydelse är att ALI Syd framgångsrikt etablerat sig som en forskningsaktör i regionen, vilket är en följd av många goda arbetsinsatser för och med samarbetsparterna och andra regionala aktörer. Det kan därför antas ha blivit svårare att hålla samman många, ofta individuella, projekt som drar åt olika håll. För ALI Syds anställda har det därför möjligen också blivit allt svårare att förena det sammanhållande interna utvecklingsarbetet av forskningsprogrammet *Villkor i arbete med människor* och det faktiska forskningsarbetet.

Om vi nu betraktar självvärderingen i detta ljus lyfts alltså detta forskningsprogram fram som en av ALI Syds främsta styrkor och som en gemensam värdegrund som borde få ännu större genomslag i den konkreta verksamheten. Ser vi till de utvecklingsområden som identifierats är ett av dem just att göra än starkare ansträngningar för att åstadkomma gränsöverskridande

möten, mellan olika vetenskapliga discipliner och mellan forskning och yrkesutövning, kring programmet *Villkor i arbete med människor*.

ALI Syd har under sina första fyra år vuxit snabbt och aktiviteten har intensifierats samtidigt som en rad andra omständigheter kommit att sätta sin prägel på verksamheten: interna mot-sättningar i etableringsfasen, Arbetslivsinstitutets omorganisationer, starkare orientering mot kunskapsförmedling och hårdare styrning av forskning genom institutsledningens fastare grepp över bemanningen och temaorganiseringen. Samtidigt har dessa år präglats av intern optimism och externa förväntningar i regionen. ALI Syd har arbetat hårt på att skapa legitimitet för verksamheten hos Arbetslivsinstitutets ledning och i regionen. Detta har gjorts genom lojalitet inom organisationen och nyttigt forsknings-, utvecklings- och utvärderingsarbete i regionen.

Självvärderingen visar, liksom arbetsmiljöenkäten, att det finns en vardaglig trivsel och en god anda inom ALI Syd samtidigt som den externa anpassningen resulterat i en brist på arbetsro som gör det svårt att underhålla de större, samlande och långsiktiga projekten. Den snabba expansionen av anställda, av vilka en mindre del är forskare, har skapat en ny grupp-dynamik på arbetsplatsen där vissa personer är mer integrerade än andra, har mer inflytande än andra, har varit med längre, har olika motiv för att vara verksamma inom ALI osv. I självvärderingsprocessen har en hel del spänningar, som bland annat har att göra med varierande grad av integration, synliggjorts och som är ganska vanliga på de flesta arbetsplatser. Men ALI Syd har under en period varit förskonat från dessa och flera anställda som varit med under den turbulenta etableringsfasen har förmodligen också på en rad olika sätt försökt motarbeta dem. Med växande antal anställda får man nog anta att ALI Syd kommer att bli mer av en "normal" arbetsplats, med gott arbetsklimat som omväxlar med konflikter och otrivsel. I de utvecklingsområden som identifierats kan denna arbetsplatsens normaliseringsprocess kopplas till olika förslag om hanteringen av personalfrågor, om introduktion av nyanställda och om krav på ökad aktivitet i seminarieverksamheten.

Det finns vid ALI Syd flera arenor där medarbetarna kan mötas, framträda, samtala. En är den vetenskapliga arenan, en annan är personalmötet och en tredje är arbetsplatsens mer informella mötesplatser. Självvärderingen visar att personalmötena, då alla har en chans att väcka och diskutera väsentliga frågor, upplevs som tråkiga och alltför upptagna av byråkratisk information. Självvärderingen visar också att seminarieverksamheten i alltför hög grad består av inbjudna gäster som presenterat redan publicerade texter. Återstår de informella mötesplatserna som tidigare, när antalet anställda var färre, inte avgränsats så tydligt i förhållande till de mer formella mötesplatserna. Med växande antal anställda blir denna "informalisering" mer problematisk och det är förmodligen därför som det i självvärderingen efterlyses större tydlighet i organisationen och att en del av de utvecklingsområden som identifierats syftar till ett slags "formalisering". Som överhuvudtaget framgår av de utvecklingsområden som satts på dagordningen i självvärderingsarbetet, tycks flertalet anställda vara inriktade på att ALI Syds samtals- och mötesarenor nu måste återskapas i andra former eller som en grupp skriver i självvärderingen:

"'Landa' i den egna organisationen, tidigare har mycket tid och arbete /gått åt till/ att arbeta utåtriktat. Idag har vi ett stort behov av att förändra, fördjupa de interna processerna för en högkvalitativ verksamhet. ... långsiktighet, större tydlighet och konsensus. Hur kan vi aktivt samarbeta och komplettera varandra?" (citrat från tvärgrupp 1)

Utvecklingsförslagen visar att personalmötet måste bli ett verkligt sådant, seminariet måste bli ett arbetande seminarium och organisationen bör överhuvudtaget bli tydligare och synligare. Samtidigt visar självvärderingen att det finns synnerligen goda förutsättningar - både vetenskapliga, personella och ekonomiska - för ALI Syd att utvecklas i denna riktning.

Bilaga 1

ALI Syd
Bo Hagström
Enhetschef

utkast sept 2003

Verksamhetsplan 2004

Enhet:

ALI Syd – Villkor i arbete med människor

Enhetschef:

Bo Hagström

Nulägesbeskrivning inför 2004:

Enheten bedriver forskning, utveckling, utbildning samt övrig kunskapsförmedling kring villkor i arbete med människor, s.k. human servicearbete inom företrädesvis den offentligt finansierade välfärdstjänstesektor med särskilt fokus på vård, omsorg och skola. Med sin inriktning på dessa *sektorer* av arbetslivet bedöms verksamheten ligga väl i linje med regeringens mål och anvisningar och korresponderar tillika med institutets utvecklingsplan 2004-2008. Detsamma kan sägas om FoU-verksamhetens huvudfokus och *perspektiv*, som ligger på den psykosociala arbetsmiljön och dess samband med *arbetets organisering*, d.v.s. ett av institutets framträdande kunskapsområden. Samhälls- och beteendevetenskapligt präglade frågor kring det hållbara arbetslivet och human servicearbetets innehåll och villkor, såsom regelsystem, organisation, styrning, ledning och kontroll samt förändringstendenser på dessa områden, är framträdande.

Den starka förankringen och legitimiteten, som ALI Syds verksamhet har bestått bland regionens (för programtemat) centrala arbetslivsaktörer, såsom Region Skåne, Kommunförbundet Skåne, Försäkringskassan Skåne, Länsarbetsnämnden, Arbetsmiljöinspektionen, Malmö Stad samt Malmö Högskola, utgör en framträdande styrka bl.a. synliggjort genom ett väsentligt regionalt finansiellt stöd för verksamheten. Den *potentiella* risken med en stor regional bidragsfinansiering upplevs snarare som en styrka (såsom den nu är utformad), då den bidrar till en ekonomisk stabilitet, som möjliggör en mer långsiktig verksamhetsplanering. En annan styrka ligger i det faktum att den successiva uppbyggnaden av den interna samhällsvetenskapliga kompetensen nu börjar närma sig en "kritisk massa" för att åstadkomma en god flervetenskaplig miljö. Till detta bidrar också modellen med s.k. kombinationstjänster tillsammans med Malmö Högskola, Region Skåne och Malmö Stad.

En komplikation (förvisso också en tillgång) innebär det att enheten har förhållandevis långa åtaganden för en relativt sett stor grupp doktorander (f.n. 8). Såväl ekonomiska som personella resurser är därmed intecknade för längre tid.

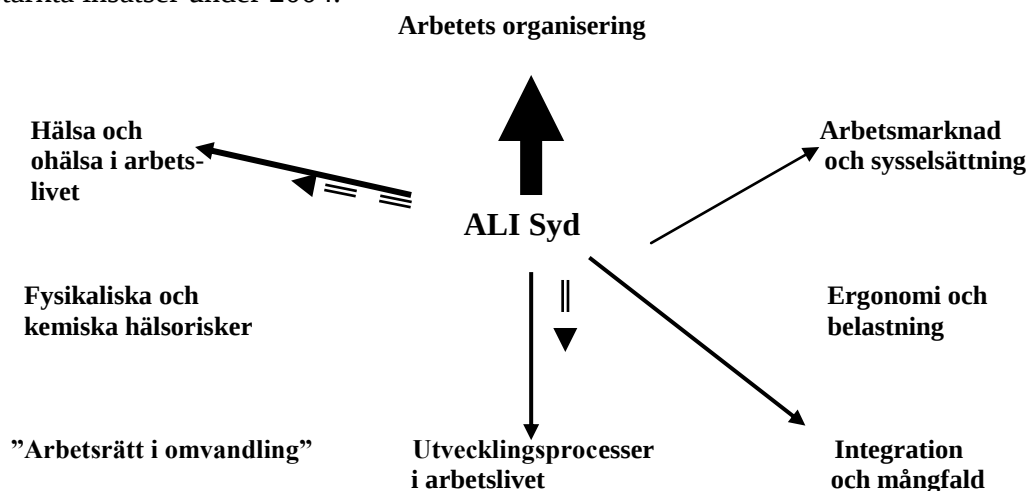
Möjligheterna och styrkan i det regionala samarbetsavtalet innebär givetvis formellt sett också ett hot. Gällande 4-åriga avtal löper ut 31 maj 2004 och skall då omförhandlas inför en eventuell förlängning (nyligen har dock ett samfällt beslut tagits om prolongering av avtalet för hela 2004 i avvaktan på utvärderingsresultaten). För närvarande finns inga uttalade tveksamheter till fortsatt samarbete bland regionala samarbetspartners inför ett förlängt samarbetsavtal. Emellertid kan ett nytt avtal komma att innebära ändrade finansiella förutsättningar liksom diskussioner om ytterligare potentiella samverkanspartners.

Vid Lunds universitet har nyligen inrättats en Arbetsmiljöhögskola med tonvikten lagd på avgiftsfinansierad utbildningsverksamhet. Det torde i dagsläget vara svårt att överblicka konsekvenserna av detta för institutet i allmänhet och ALI Syd i synnerhet.

En rimlig prognos är emellertid att denna verksamhet under överskådlig tid kommer att en ganska blygsam omfattning.

Planering 2004

Nedanstående figur syftar till att med pilarnas varierande tjocklek positionera ALI Syd med avseende på institutets 8 kunskapsområden, samt att med streckade pilar ange förstärkta insatser under 2004.



FoU-basverksamheten:

- Det enhetsövergripande s.k. KVAR-projektet slutavrapporteras i en särskild huvudrapport samt i en antologi med merparten av enhetens FoU-medarbetare
- Två disputationer planeras
- Fullföljande av forskarutbildning för 6 doktorander
- Med start vid årsskiftet inleder enheten sannolikt, dels ett avtalstecknat mer långsiktigt 5-partssamarbete kring "Samverkan för friskare arbetsliv i Skåne" inbegripet ett antal kommunbaserade projekt tillsammans med Region Skåne, Försäkringskassan, Kommunförbundet och Länsarbetsnämnden med analys och åtgärder för att skapa hållbara arbetsplatser och minska sjukfrånvaro, dels ett omfattande långsiktigt uppdrag för Malmö stad kring den stora satsningen "Välfärd för alla" under i första hand resterande mandatperiod.
- Fullföljandet av ett antal uppdragsbaserade utvecklings-/utvärderingsprojekt bl.a. kring arbetslivsintegreringen av högutbildade invandrare däribland invandrare med s.k. legitimeringsyrken, friskvårdsprojektet PlusAlla inom hemtjänsten i Limhamn/Bunkeflo stadsdel i Malmö. Det senare avrapporteras i en större rapport under året.

Temamedverkan:

- Under året fortsätter engagemanget i temat Skolans arbetsliv till en omfattning av 0,8 åk (under hösten 03 publiceras en skolantologi ALI Syd/Skolans arbetsliv)
- I samarbete med Kommunförbundet Skåne och med finansiering via tema Deltidsarbetslöshet påbörjas ett interventionsprojekt med ett 10-tal skånska kommuner.
- Med början 2004 planerar ALI Syd en medverkan i temat Vägar till ett friskare arbetsliv omfattande ca 2-2,5 åk
- Vad beträffar tema Storstad förs vissa diskussioner om kopplingar mellan temat och den planerade Malmösatsningen "Välfärd för alla"

Utbildning:

- Under våren och sannolikt även hösten 2004 genomförs ett antal avgiftsfinansierade skolledarseminarier i ALI Syds regi men i samverkan med Kommunförbundet och Malmö Högskola för grupper om ca 25-30 skolledare.
- Planer finns på en begränsad medverkan från ALI Syd under en 15 månaders fortbildningskurs i *Organisations- och hälsovetenskap*, 20 poäng, för företagshälsovårdens personal
- Arbetet intensifieras med att finna former för och genomförande av arbetsplatsförlagt lärande bl.a. med utgångspunkt från resultaten från KVAR-projektet. Härvid utgör "Det skånska nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser" en central resurs.
- Med stöd av särskilda KIC-medel bedrivs utbildning i form av forskningscirkelar/studiecirkelar för framför allt lärar-, försäkringskasse- och hemtjänstpersonal.

Övrig kunskapsförmedling:

- En regional arbetslivsforskningsdag planeras även under år 2004 (tidigare 2002 o 2003)
- Under året vidareutvecklas arbetet med ALI Syds regionala hemsida "ALI Syd-portalen" bl.a. med tillkomsten av ett elektroniskt Nyhetsblad
- Enheten kommer under året att pröva en modell med externa rådslag med regionens arbetslivsintressenter
- Det skånska nätverkets kontaktpersoner kommer att erbjudas en seminarieserie som löper under hela året.

Indikatorer och nyckeltal:

Efterhand som utbildning och annan kunskapsförmedling ökar i omfattning torde det vara lämpligt att använda "träffytan" eller motsv. som effektivitetsmått. Som exempel kan nämnas att det skånska nätverket representerar ca 250 arbetsplatser i Skåne inkluderande 28 kommuner av 33 möjliga. Kommunförbundet Skåne representerar 33 kommuner med 70 000 anställda. Region Skåne omfattar 35.000 anställda, för att nämna några exempel.

Övrigt:

Inför förhandlingarna om förlängning av det regionala samarbetsavtalet ska enheten utvärderas, vilket inleds redan under hösten 2003 med fullföljande under våren 2004. Ett viktigt led i detta arbete utgör den självvärdering, som genomförs vid enheten (för övrigt en framträdande punkt på dagordningen under innevarande års höstinternat).

Enhetens bemanning förstärks fr.o.m. 2004 genom nyanställning av 3 forskare och en tillsvidare anställd forskningsassistent.

Ett relativt akut behov av ytterligare lokalyta kommer att lösas genom ytterligare förhyrning av tjänsterum i befintlig fastighet fr.o.m. årsskiftet.

Utredningsuppdrag:

Enheten medverkar för närvarande i flera *regionala* uppdrag, som till delar har karaktären av utredning/analys/utvärdering. Med statliga och kommunala uppdragsgivare gäller det utvärderingar av regionala tillväxtavtalet, ett kommunalt friskvårdsprojekt, trainee-program för högutbildade invandrare, integrationsprogram för invandrare med legitimeringsyrken. En ALI Syd-medarbetare har medverkat i regeringens trendanalysuppdrag

och ytterligare en som utvärderare åt Högskoleverket. Några medarbetare kommer under 2004 att tillika medverka i regeringsuppdraget kring Deltid och flexibilitet i arbetslivet liksom i ett brett upplagt storstadsprogram i Malmö Stad kring "Välfärd för alla".

Åtminstone 3-4 av enhetens seniora forskare har mångårig erfarenhet av att leda/medverka i kvalificerade utvärderingsprojekt inom statlig och kommunal verksamhet samt andra typer av utrednings- och analysuppdrag.

KIC-aktiviteter:

För 2004 har ALI Syd tilldelats 1 032 Tkr. 300 Tkr därav avsätts till att i samarbete med utbildningsenheten intensifiera utvecklingsarbetet kring arbetsplatsbaserat lärande (se under **Planering 2004**). Ytterligare knappt 300 Tkr avser att användas för gruppmöten med fokuserad reflektion bland personal inom förskola och hemtjänst. Knappt 200 Tkr har beviljats för Forskningscirklar – "kunskapsproduktion och kunskapsförmedling i ett" för lärare.

En summa på 200 Tkr har slutligen beviljats och avsatts för generell kunskapsförmedling av den typ som ges exempel på ovan under **Planering 2004**; arbetslivsforskningens dag, externa rådslag, seminarier och andra KIC-aktiviteter inom ramen för det skånska nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser.

Tilläggsas bör att flera aktiviteter som beviljades medel för 2003 vidareutvecklas även under 2004, t.ex. ALI Syds regionala hemsida, aktiviteter i det europeiska nätverket ENWHP m.m.

Samverkansformer:

För samverkan med enhetens regionala avtalsparter finns ett *programråd* under ledning av GD och med representation från samtliga avtalsparter. Rådet sammanträder vanligtvis två gånger per år.

Enheten leds av *enhetschefen* (ECh) tillika forskningsledare utan någon utsedd biträdande chef. Till enhetschefens stöd finns en rådgivande *ledningsgrupp* bestående av, förutom ECh, utvecklingsledaren, administrativa handläggaren, valda representanter för forskarna (2) och doktoranderna (1). Ledningsgruppen sammanträder ca var tredje vecka samt vid särskilt behov.

Vidare sker samverkan internt genom *enhetsmöten* var tredje vecka (samma veckodag) utifrån i förväg fastställd dagordning följt av elektroniskt distribuerade minnesanteckningar. Till de vanligtvis välbesökta enhetsmötena kallas samtlig personal inkl. kombinationstjänsteinnehavarna. Förutom möjligheten att till dagordningen anmäla olika typer av frågor, ges vid dessa möten information om aktuella enhets- och institutsangelägenheter.

Som en höstupptakt genomförs årligen ett *2-dagarsinternat* med samtlig personal kring viktiga förestående enhetsangelägenheter under det kommande året.

Åtminstone en gång per år genomför ECh individuella *medarbetarsamtal* samt i förekommande fall särskilda *lönesamtal* med berörda medarbetare. Av bl.a. den genomförda arbetsmiljöenkäten vid institutet framgår att medarbetarna vid ALI Syd känner sig väl informerade och delaktiga i enhetens verksamhet

Kompetensförsörjning:

En viktig del i kompetensförsörjningen består i att fullfölja uppbyggnaden av enhetens "kritiska massa" enligt gällande kompetensprofil. Ytterligare tre forskare (1 foass) anställs fr.o.m. 2004.

På basis av genomförda medarbetarsamtal har enheten påbörjat ett internt kompetensutvecklingsarbete. På önskemål genomgår sålunda två medarbetare kompletterande metodkurser inom tjänstens ram. Hittills har två av enhetens fem handledande forskare genomgått institutets handledarutbildning. Fler beräknas delta under 2004.

Vid enheten bedrivs ett regelbundet forskarseminarium för samtlig personal samt ett arbetsvetenskapligt nätverksseminarium tillsammans med Malmö Högskola. För doktoranderna är dessa viktiga komplement till forskarseminarierna vid ämnesinstitutionen.

Enheten avser att även framledes tillämpa en generös policy vad avser deltagande i konferenser och symposier så länge det kan motiveras utifrån enhetens gällande uppdrag.

Det finns en ambition att i samband med enhetens utbildnings- och övriga kunskapsförmedlande aktiviteter ge doktorander och övriga yngre medarbetare en möjlighet att skaffa sig undervisnings- och kommunikationsvana, t.ex. som workshop-ledare vid Arbetslivsforskningens dag samt i samband med enhetens utbildningsaktiviteter.

Enhetschef och administrativ personal deltar och avser även så under 2004 i institutsgemensam utbildning/utveckling i administration, ekonomi, regelsystem samt chef- och ledarskap.

Med början under 2003-04 planeras kompetensutvecklingsinsatser för 5-6 av enhetens medarbetare kring arbetsplatsbaserat lärande såväl som kring interventions-/aktionsforskning – till stor del med hjälp av institutets egen personal vid andra enheter, t.ex. FOUP.

Arbetsmiljöarbete:

Enheten omfattas av avtalet med företagshälsovården om ”Bastjänster”. Under 2003 genomförde en sjukgymnast/ergonom ronder kring arbetsplatsens utformning för samtliga medarbetare som så önskade. Det resulterade i vissa förbättringar av bl.a. datorhjälpmedel och justerbara skrivbord. Ett successivt utbyte av äldre datorer pågår, inkl. övergång till platta bildskärmar. Överläggningar pågår med Malmö högskola om förhyrning av kompletterande lokalytor, vilket beräknas ske fr.o.m. årsskiftet 2003/04.

Den av institutet genomförda arbetsmiljöenkäten visade för ALI Syd positiva resultat. Med start i samband med årets höstinternat i september avser vi att mer ingående granska och gemensamt diskutera de enhetsspecifika svaren i enkäten i syfte att i förekommande fall föreslå förbättringsåtgärder. Det är i skrivande stund svårt att uppskatta kostnaderna för arbetsmiljöarbetet.

Jämställdhet och mångfald:

Enhetens totala personal består till två tredjedelar av kvinnor, vilka således är överrepresenterade bland samtliga tjänstekategorier utom bland seniora forskare, där de är klart underrepresenterade. Några större förändringar i detta mönster förutspås inte under 2004, trots viss nyrekrytering av forskare (p.g.a. i dag kända fakta). Vid de senaste rekryteringstillfällena har mångfaldsaspekten återkommande aktualiserats och i något fall har positiv särbehandling tillämpats åtminstone vid kallelse till intervju. En genomgående strävan vid enheten har varit att eftersträva jämställdhet i olika ledningsgrupper, arbetsgrupper och referensgrupper. Inga osakliga löneskillnader kan för närvarande sägas föreligga p.g.a. kön.

Enheten uppvisar förvisso inte någon nämnvärd mångfald m.a.p. etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder m.m. Däremot representerar personalen en relativt jämn åldersspridning i intervallet 25-60 år.

Finansiering av verksamheten:

2004	%	Tkr
Anslagsmedel		8.400
Avgiftsintäkter		~190
Externa medel*		~8.500
KIC medel**		1.032
Temamedel***		858

* inkl regionala partsmedel. I övrigt blir det närmast en prognos

** inbegriper ej resterande medel för 2003

*** I skrivande stund ej möjligt att ange. Summan avser endast tema Skolans arbetsliv

Genom beslutet om prolongering av det regionala avtalet uppgår de avtalsbundna regionala partsmedlen till 8 Mkr år 2004. Vad beträffar Temamedel pågår för närvarande en diskussion kring temat Vägar till ett friskare arbetsliv, där ALI Syd kommer att medverka till väsentlig del. Vidare diskuteras finansiering av ett regionalt aktionsprojekt via medel från Tema Deltidsarbetslöshet (Ur resursen för ALIs HELA-forskningsmedel).

Externa medel:

Ingående behållning 2004-01-01	Planerad förbrukning under 2004	Utgående behållning 2004-12-31

Bilaga 2

Arbetslivsinstitutet Syd
Bo Hagström
Regionchef

PROJEKTBEKRIVNINGAR
2003-08-13

Projektkatalog (kontaktperson vid ALI i *kursiv stil*)

Forskning och Utveckling

Organisation, ledning och styrsystem i förhållande till psykosocial arbetsmiljö i human services - en "kvalitetsrevision" (KVAR) (*Harry Petersson*)

Projektnummer: 533630

Dnr: 2001-1164

Samverkan mellan sfärer – om försäkringskassans, arbetsgivares och vårdens roller i arbetslivsinriktad rehabilitering (*Theresa Larsen*)

Projektnummer: 533640

Dnr: 2002-0458

En tjänstemannaroll i förändring (*Örjan Carlsson*)

Projektnummer: 533660

Dnr: 2001-0489

När staten skall spara. En studie av makt och motstånd i nedskärningarnas tidevarv (*Fredrik Melander*)

Projektnummer: 538910

Dnr: 2002-0878

Ledarskapsdilemman i komplexa human serviceorganisationer med starka professionella grupper (*Bo Hagström*)

Projektnummer: 533710

Dnr: 2000-0793

Projekt om mekanismer bakom upplevelsen att lyckas eller misslyckas i arbete med människor ur arbetsorganisatorisk och psykologisk synvinkel (*Sandra Jönsson*)

Projektnummer: 533720

Dnr: 2002-0620

Human servicearbetares upplevelse av gränssnittet mellan de datoriserade och icke datoriserade arbetsuppgifterna (*Birgitta Wanek*)

Projektnummer: 533730

Dnr: 2001-0486

Kreativitet och medmänsklighet i organisationer (*Ingegerd Carlsson*)

Projektnummer: 536050

Dnr: 2002-0800

Läraryrkets förändring efter 1945 (*Mats Greiff*)

Projektnummer: 538930

Dnr: 2002-0469

Avlönat och oavlönat pedagogiskt arbete (*Anders Persson, Alli Klapp Lekholm*)

Projektnummer: 539550

Dnr: 2002-0371

Human serviceorganisationers hantering av diffusa diagnoser
(*Christina Mironidou*)

Projektnummer: 533770

Dnr: 2000-0850

Etniska relationer i äldreomsorgen (*Linda Lill*)

Projektnummer: 533780

Dnr: 2002-0559

Samtal med patienter i ett mångkulturellt samhälle

(*Carin Björngren Cuadra*)

Projektnummer: 533790

Dnr: 2001-1253

Mellan samhälle och klient. Förhandlingar och definitioner av behov och arbetsuppgifter
inom hemtjänsten (*Vesa Leppänen*)

Projektnummer: 535950

Dnr: 2002-0241

Hälsa – kan man välja själv? (*Eva Månsson*)

Projektnummer: 538330

Dnr: 2002-0767

Skola i mångvetiska områden (*Berit Wigerfelt*)

Projektnummer:

Dnr: 2003-0209

Samverkan för ett friskare arbetsliv i Skåne (*Bo Hagström, Harry Petersson*)

Projektnummer: 538920

Dnr: 2003-0576

Äldre i arbetslivet (*Harry Petersson*)

Projektnummer: 538890

Dnr: 2002-0939

Utvärdering av trainee-projekt för invandrare i Malmö Stad (*Harry Petersson,*
Helena Stavreski)

Projektnummer: 509040

Finansiär: 3497

Dnr: 2002-0142

Plus Alla, utvärdering av ett friskvårdsprojekt (*Vesa Leppänen, Susanne Linné*)

Projektnummer: 510690

Finansiär: 3497

Dnr: 2002-0875

Utvärdering av projekt legitimationsyrke i Skåne (*Ingegerd Carlsson,*
Helena Stavreski)

Projektnummer: 510490

Finansiär: 3497

Dnr: 2002-0957

Kunskapsförmedling

Regional arbetslivsforskningsdag våren 2003 (*Eva Bergström*)

Projektnummer: 533880

Den goda organisationen – ett lärande nätverk för hälsofrämjande organisationer i Skåne (*Bo*
Hagström, Cathrin Frisemo)

Projektnummer: 533890

European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*Bo Hagström*)
Projektnummer: 508010
Finansiär: 3402

KIC: finansiär-3202, projekt – 539570

ALI Syds hemsida
Projektnummer: 539360

Skolantologi
Projektnummer: 539340

Skolledarseminarium 2003
Projektnummer: 539630

Bilaga 3

Publikationer av medarbetare vid ALI Syd utgivna av antingen Arbetslivsinstitutet eller Arbetslivsinstitutet Syd

2001

Anders Persson, Gunnar Andersson, Margareta Lindström Nilsson: *Adolfbergsskolan – folkskola mitt i den mångkulturella byn*. Delrapport från forskningsprojektet Framgångsrikt skolledarskap i olika skolkulturer. Arbetslivsinstitutet Syd/Lunds universitet 2001

Gunnar Andersson, Margareta Lindström Nilsson & Anders Persson: *Magnus Stenbocksskolan – karriärskola mitt i förändringen?* Delrapport från forskningsprojektet Framgångsrikt skolledarskap i olika skolkulturer. Arbetslivsinstitutet Syd/Lunds universitet 2001

Margareta Lindström Nilsson, Gunnar Andersson & Anders Persson: *Olympiaskolan och humanistisk bildning som livsprojekt*. Delrapport från forskningsprojektet Framgångsrikt skolledarskap i olika skolkulturer. Arbetslivsinstitutet Syd/Lunds universitet 2001

Ola Holmström & Anders Persson: *Skolutveckling, konkurrens och sociala processer*. (i serien Arbetslivsrapport 2001:16). Arbetslivsinstitutet 2001.

2002

Joakim Tranquist: *Arbete under utveckling. En analys av arbetsmiljö och lärande vid Arbete&Utbildning i Rosengård*. Arbetslivsinstitutet Syd 2002

Bo Hagström & Sandra Jönsson: *Chef- och ledarskap i äldreomsorgen. En studie av sektionschefernas arbetssituation i Södra Innerstaden i Malmö stad*. Arbetslivsinstitutet Syd 2002

Eva Månsson: *Hinder och möjligheter för lärare i dagens skola. Ett underlag för arbetsvärdering*. Arbetslivsinstitutet Syd 2002

Eva Månsson: *Arbetsrapport. Bilaga till huvudrapport innehållande tabell- och figursammanställning över analysresultaten*. Arbetslivsinstitutet Syd 2002

Helena Stavreski: *Rekrytering och kompetensutveckling. Delrapport från en utvärdering av två traineeprojekt i Malmö stad*. Arbetslivsinstitutet Syd 2002

Anders Persson & Helena Stavreski: *Förskollärares och lärares föreställningar om förändringar. Resultat från en intervjuundersökning i Landskrona*. Arbetslivsinstitutet Syds hemsida 2002

Anna-Karin Levenstam: *Hållbart arbete – det goda exemplet. En inventering av några positiva förändringsprocesser i Region Skåne*. Arbetslivsinstitutet Syd 2002

Anna-Karin Levenstam: *"Vad sysslar jag med?" Ett lyckat förändringsarbete. Beskrivning av förändringsprocessen i projekt "Kan icke-vårdutbildad personal arbeta inom vården?" genomfört på Lasarettet i Ystad, april 2000 – mars 2002*. Arbetslivsinstitutet Syd 2002.

2003

Helena Stavreski: *Med god vilja. Utvärdering av två rekryteringsprojekt i Malmö stad*. Arbetslivsinstitutet Syd 2003

Marie-Louise Grahm: *Hur ska vi orka till 65? En kvalitativ studie om äldre medarbetares villkor i arbetslivet på Landskrona lasarett*. Arbetslivsinstitutet Syd 2003

Björn Johnson: *Policyspridning som översättning*. (doktorsavhandling). Lund Political Studies/Arbetslivsinstitutet 2003.

Bo Hagström: Ett ledarskap för hela organisationen – mellanchefernas återkomst, i Casten von Otter (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyser och spekulerar om trender i framtidens arbete*. (i serien Arbete i omvandling 2003:8). Arbetslivsinstitutet 2003.

Fredrik Montelius & Harry Petersson: *Skånes tillväxtavtal – en intressent- och processutvärdering*. Arbetslivsinstitutet Syd 2003

Sandra Jönsson, Joakim Tranquist & Harry Petersson: *Mellan klient och organisation. Psykosocial arbetsmiljö i arbete med människor*. Arbetslivsinstitutet Syd 2003

Harry Petersson, Janet Sjöstrand & Josefin Ståhl: *Samverkan – en möjlighet? Utvärdering av samverkan inom servicedialogprojektet*. Arbetslivsinstitutet Syd 2003

Under utgivning i januari/februari 2004

Nära gränsen? Perspektiv på skolans arbetsliv. (Resultat från nio skolforskningsprojekt vid Arbetslivsinstitutet i Malmö.) Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Mats Greiff, Anders Persson & Haukur Viggósson: "Perspektiv på skolans arbetsliv", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Eva Månsson: "Dagens lärare - klämd mellan oförenliga krav?", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Mats Greiff: "Att studera lärararbetets förändring. Teoretiska och metodiska reflektioner", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Anders Persson & Helena Stavreski: "Allting flyter - lärare mellan förvandling, anpassning och reform", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Haukur Viggósson & Dan Collberg: "Detta är ett nollsummespel". Rektor som lönesättare", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Anders Persson: "Pedagogiskt arbete i olika skolkulturer - om likheter och olikheter i 'en skola för alla'", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Alli Klapp Lekholm: "Föräldrars oavlönade pedagogiska arbete", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Berit Wigerfelt: "Modersmåslärare. En yrkesgrupp mellan retorik och realitet", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Ingegerd Carlsson: "Kreativitet i skolans värld. Klimat, ledarskap och det kreativa barnet", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet Syd 2004.

Fredrik Melander: "Kris i skolan? En analys av den aktuella svenska skoldiskursen", i *Nära gränsen?*, Arbetslivsinstitutet 2004.

Sannolik utgivning hösten 2004

Mellan klient och organisation, antologi från KVAR-projektet med följande preliminära kapitel (vilka behandlas i en serie seminarier under våren 2004):

- Mats Greiff: Human servicearbete ur ett genusperspektiv
- Anders Persson: Fördömda professioner – lärare mellan autonomi och styrning
- Helena Stavreski & Joakim Tranquist: Har storleken betydelse? – en komparation av upplevd psykosocial arbetsmiljö inom arbetsförmedlingen i Skåne
- Ingegerd Carlsson: Förskollärares psykosociala arbetsmiljö
- Birgitta Wanek: Vad är Human Service arbete?
- Linda Lill: Omsorgsarbetet: moral, fostran och makt
- Eva Månsson: Förhållningssätt hos medarbetare inom HSO. Jämförande perspektiv på alla yrkeskategorier i KVAR-enkäten
- Sandra Jönsson: Graden av klientarbete för socialsekreterare
- Harry Petersson: Cheferna och arbetsmiljön
- Bo Hagström: Chefskap, ledarskap och följarskap – om etiska dilemman i professionsstarka human serviceorganisationer

Bilaga 4 (nästa sida)

