

STIFTELSEN AGSLO  
INBJUDER TILL KONFERENS OM GRUPPRELATIONER  
SKYTTEHOLMS KURSGÅRD,  
EKERÖ

17 – 22 JUNI 2010

# LEDNING, TILLHÖRIGHET & ORGANISATION

EN ARBETSKONFERENS OM SOCIALA PROCESSER  
I ARBETSLIV OCH SAMHÄLLE



ARBETSGRUPPEN FÖR STUDIUM AV LEDARSKAP OCH ORGANISATION

## Att leda i en tid av kris och förändring

**VI SÄGER ATT SAMHÄLLET FÖRÄNDRAS** men vi vet inte alltid hur. Ibland kan det vara svårt att skilja mellan illusion, sken och verklighet. Terrorism, oro för miljö och finansiella kriser är tre allvarliga och globala företeelser som sätter sin prägel på den tid vi nu lever i. De utmanar alla, individer, grupper och organisationer, och de band och länkar vi gemensamt är beroende av.

Klyftan växer mellan olika förutsättningar och möjligheter för individen i arbetsliv och samhälle. Pressen och kraven ökar därmed på människors kapacitet, initiativförmåga och följsamhet. Den tillhörighet, eller motsatsen, det utanförskap vi känner får stor betydelse för hur vi kan använda vår förmåga att hantera det konfliktfyllda.

Tillhörighet innebär en form av samband, släktskap eller delaktighet. På ett konkret sätt kan det innebära att äga, att något tillhör en. Betydelsen är också abstrakt och känslomässigt präglad t ex tillhörighet till en viss familj, grupp, nation, eller ideologi.

När vi ställs i konfliktfyllda situationer väcks också många frågor t ex om ursprung och identitet, båda viktiga grunder för det som formar upplevelsen av tillhörighet eller utanförskap. Ansvar är också centralt både formellt kopplat till en funktion, och informellt där upplevelsen är mer personlig och även privat. Andra frågor kan gälla solidaritet och lojalitet och den innebörd vi ger dessa begrepp. Hur vi gör, och hur vi löser konflikterna hänger i hög grad samman med vilka föreställningar vi har om de sociala sammanhang vi lever och verkar i.

Chefer och medarbetare vet att ledning, särskilt under pressade förhållanden, inte bara handlar om en viss teknisk och professionell kompetens, organisatorisk förmåga eller social talang. Det räcker inte heller med att ha förståelse för individens psykologi, gruppens mentalitet eller den omvärld som dessa befinner sig i. Ledning och ledarskap kräver också mod att handla utifrån en sådan förståelse och att hantera konsekvenserna av detta.

Ovanstående är exempel på områden som är möjliga att utforska på AGSLO:s konferens ”Ledning, Tillhörighet och Organisation. En arbetskonferens om sociala processer i Arbetsliv och Samhälle”. Metoden bygger på erfarenhetsbaserat lärande, som genom det personligt förankrade, på ett annorlunda sätt kan bidra till förmågan att handskas med de ovissa och svårbegripliga situationer vi nu möter i vardagen.

## Vem vänder sig konferensen till?

Konferensen vänder sig till alla som vill fördjupa sina kunskaper och erfarenheter av sociala processer i arbetsliv och samhälle, både de som kommer för första gången och de som vill arbeta vidare med erfarenheter från tidigare konferenser. Det ställs inte några krav på särskilda förkunskaper för att delta, men viljan och modet att lära av egna erfarenheter, att utforska, har betydelse för vilka erfarenheter man gör och vilket utbyte man har.

## Vad är en grupprelationskonferens?

En grupprelationskonferens är en tidsbegränsad social institution och den handlar om att försöka förstå hur människor agerar och uppfattar sig själva och andra i grupper och organisationer. Metod och uppläggning gör att både medvetna och omedvetna krafters betydelse kan undersökas. Perspektiven växlar mellan individ, grupp och organisation så att det blir möjligt att utforska både det som sker mellan individer, mellan grupper och mellan individ, grupp och själva konferensen som organisation. Deltagarna får alltså möjlighet att befinna sig i och delta i dessa skeenden. Det ges även tillfällen att diskutera och reflektera över det man är med om, liksom det man varit med om. Utrymme ges också för att bearbeta och knyta an till nya lärdomar och idéer och till sammanhang utanför konferensen.

Konferensen leds av en stab. De processer som utvecklar sig mellan deltagare och stab ger unika möjligheter att lära om ledning och organisation och hur frågor som sammanhänger med tillhörighet är kopplade till detta.

## Konferensens uppgift

En organisations huvuduppgift är den gemensamma grunden för dess verksamhet. Alla som är verksamma i en organisation har anslutit sig till huvuduppgiften och formar sina roller utifrån denna. En konferens av detta slag är i sig en tillfällig organisation för lärande.

*Huvuduppgiften är:*

## Att lära om medvetna och omedvetna processer som hör samman med ledning, tillhörighet och organisation i arbetsliv och samhälle.

- för deltagare i konferensen är uppgiften att lära genom aktivitet och erfarenhet och tillsammans med andra reflektera över dessa erfarenheter
- stabens uppgift är att skapa möjlighet för deltagarnas lärande genom aktivitet och erfarenhet och tillsammans med andra reflektera över dessa erfarenheter

## Konferensens metod – att lära genom erfarenhet

Den pedagogiska metoden vilar på antagandet att kunskap skapas i interaktionen mellan människor. Stabens arbete utgår från övertygelsen att det bästa sättet att lära sig om sociala skeenden är att studera och utforska dem medan de äger rum och i direkt anslutning reflektera över och diskutera vad man varit med om. Först då kan intellektuell kunskap integreras till en personligt förankrad färdighet där tanke, känsla och handling förenas och verklig förändring kan bli möjlig.

Konferensen kan beskrivas som en tidsmässigt avgränsad institution för lärande. Som organisation kommer den att utveckla sin egen dynamik och kultur, egna regler och arbetssätt. Att delta i denna process och tillsammans med andra diskutera och reflektera över det som sker är grunden för ett erfarenhetsbaserat lärande. Vad som ska läras är dock inte i förväg bestämt. Var och en avgör själv hur man vill lära sig och vad man finner angeläget och meningsfullt.

## Konferensdeltagare

Konferensen har plats för högst 36 deltagare. Som tidigare nämnts finns inte några krav på särskilda förkunskaper. Konferensledningen strävar efter att anta personer med olika yrkesbakgrund och från olika sektorer och positioner i samhället, de som befinner sig på arbetsmarknaden, eller utanför den. Andra exempel är studerande och de som är på väg in i yrkeslivet.

Med denna metod erbjuds inga färdiga lösningar. Att delta i en konferens av detta slag kan vara ansträngande och känslomässigt påfrestande. Personer som befinner sig i kris eller har en bräcklig fysisk eller psykisk hälsa bör därför inte delta. Konferensen vänder sig inte till personer som söker hjälp för att lösa personliga problem. Fokus ligger helt och hållet på lärande om grupskeenden och inte på enskilda individers personlighet.

Stabsmedlemmarna talar svenska eller danska och deltagarna förutsätts förstå och kunna göra sig förstådda på något av dessa språk.

## Konferensstabens uppgift

Konferensstaben är ett delsystem inom konferensen och är därmed en märkbar del av de skeenden som utvecklas under arbetets gång. Stabens medlemmar har ett gemensamt ansvar för ledning av konferensen och de gränser som bestäms av uppgiften och övriga ramar. Det yttersta ansvaret vilar på konferensledaren som rekryterar stab och leder stabens arbete. Samtliga stabsmedlemmar arbetar i olika roller under konferensens gång. Rollerna hör samman med karaktären i skilda arbetsuppgifter som att utöva ledning, administrera, eller att arbeta som konsult, samtalsledare eller i rollen som observatör.

I arbetet som konsult eller observatör ingår, att utifrån observationer och egna erfarenheter under momentet, bidra med arbetshypoteser om vad som utspelar sig just då. Observatörens roll präglas av att detta sker i egen tystnad under arbetspasset.

Ledningsrollen under institutionsmomentet innebär att leda arbetet genom att, ur ett helhetsperspektiv, tolka och förstå det som pågår i momentet.

Under återblick- och tillämpningsmomentet arbetar samtalsledaren med att underlätta för deltagarna att reflektera över och diskutera gjorda erfarenheter och möjliga slutsatser.

I rollen som administratör ingår uppgiften att hantera och bidra till förståelse av skeenden på gränsen mellan konferensen och omvärlden.

Staben sammanträder regelbundet utanför det gemensamma schemat för att utbyta erfarenheter och granska sitt eget arbete. Syftet med detta är att öka de resurser som deltagarna sedan förfogar över i arbetet med konferensens huvuduppgift.

## Konferensstaben består av följande personer:

(med reservation för ändringar)

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Konferensledare:</b>            | <i>Stina Åsell, socionom, leg. psykoterapeut, handledare, konsult. Privat praktik. Tyresö</i>   |
| <b>Biträdande konferensledare:</b> | <i>Peter Hugo, psykoanalytiker, medl. Sv. psykoanalytiska föreningen, IPA. Leg. psykoterapeut, skötare inom psykiatrisk vård, handledare och konsult. Privat praktik. Stockholm</i> |
| <b>Konferensadministratör:</b>     | <i>Lisbet Knudsen, socionom, familjebehandlare, bitr. verksamhetschef, samordnare. Magelungens Behandlingscenter AB. Stockholm</i>  |
| <b>Övriga stabsmedlemmar:</b>      | <i>Johanna Crafoord, verksamhetschef, Avonova Hälsa AB. Stockholm</i>   |
|                                    | <i>Magnus Elfstadius, leg psykolog, spec. klinisk psykologi, leg psykoterapeut, M Elfstadius AB. Ängelholm</i>  |
|                                    | <i>Maria Fitger, leg psykolog, leg psykoterapeut, psykoanalytiker, IPA, handledare. Privat verksam vid PsykologCentrum. Malmö</i>   |
|                                    | <i>Per Krogager, mag. art i psykologi, autoriseret. VP Human Resources i Tvilum-Scanbirk, Århus. Director, Strategic Development i MASCO Europe. Luxemburg</i>                      |

## Konferensens uppläggning

Arbetet under konferensen är uppbyggt kring olika moment som har ett visst antal arbetspass. Dessa kan betraktas som system och delsystem inom konferensen. De är indelade i processinriktade och diskussionsinriktade moment och deras syfte beskrivs nedan. På sid. 8 finns ett schema för konferensen.

## Konferensinledning

Konferensen inleds med ett gemensamt möte för deltagare och stab. Syftet är att inleda arbetet med konferensens huvuduppgift och att presentera de aktuella utgångspunkterna, uppläggningsramarna och ramarna. Även praktisk information kommer att lämnas. Konferensinledningen är också det tillfälle där deltagare och stab har möjlighet att börja forma sina olika roller inom de givna förutsättningarna.

## Processinriktade moment

De tre processinriktade momenten, smågrupp, storgrupp och institutionsmoment, har fokus på det närvarande, dvs det som utspelar sig här och nu. Uppgiften är att genom aktivt deltagande utforska sociala skeenden medan de pågår. Stabsmedlemmar arbetar i dessa moment i rollen som konsult, observatör eller ledare.

### Smågrupp

Smågruppsmomentet omfattar sex arbetspass, och ger möjlighet att utforska grupprocesser inom ett mindre system där man kan känna igen varandra. Grupperna sätts samman av konferensledningen och består av högst 12 deltagare, som i möjligaste mån har olika ålder, kön och bakgrund. Varje grupp har en konsult som bistår i arbetet med huvuduppgiften att utforska det som händer medan det utspelar sig.

### Storgrupp

Storgruppsmomentet omfattar sex arbetspass i ett system som består av samtliga deltagare. Storgruppen gör det svårare att mötas direkt ansikte mot ansikte och ger därför möjlighet att vara med om hur upplevelser av anonymitet och identitet uttrycks, liksom även hur närhet och individuella gränser hanteras. Det finns också tillfälle att utforska hur fantasier, rykten och myter utvecklas för att göra det som sker mer begripligt och meningsfullt. Tre stabsmedlemmar i rollen som konsult eller observatör bistår storgruppen i dess arbete.

### Institutionsmoment

Institutionsmomentet omfattar sex arbetspass där deltagarna har möjlighet att själva skapa och arbeta inom system och delsystem med olika syften och sammansättning. Uppgiften är att undersöka relationerna mellan olika delsystem medan de pågår, t ex hur de bildas, utvecklas och avvecklas. Fokus kan bli att utforska förhållanden mellan t ex olika grupper av deltagare, eller mellan stab och deltagare. Centralt är även begrepp som behörighet och representation och hur dessa påverkas av förbindelser med andra grupper. Staben medverkar i form av ledningsgrupp och konsultgrupp. Momentets sista arbetspass sker i plenum med alla samlade.

## **Diskussionsinriktade moment**

De tre diskussionsmomenten omfattar arbetet i återblicksgrupp, tillämpningsgrupp och konferensdiskussionen. De ger tillfälle att diskutera och reflektera över de erfarenheter som gjorts samt hur, och om, de kan användas utanför konferensen.

### **Återblicksgrupp**

Återblicksgrupperna består av två arbetspass i mindre grupper. Dessa är sammansatta av konferensledningen och består, så långt möjligt, av deltagare som kommer från liknande verksamhetsområden eller förutsättningar. Här ges möjlighet att blicka tillbaka på hur det varit att komma till konferensen och de erfarenheter som gjorts under de processinriktade momenten. En stabsmedlem medverkar som samtalsledare.

### **Tillämpningsgrupp**

Tillämpningsmomentet består av tre arbetspass i slutet på konferensen. Gruppindelningen är densamma som i återblicksgrupperna. Syftet är att undersöka hur det man lärt sig kan vara till användning i andra sammanhang kopplade till deltagarnas arbetsliv eller andra roller i samhället. Varje tillämpningsgrupp kommer att ha en stabsmedlem som medverkar som samtalsledare.

### **Konferensdiskussion**

Konferensdiskussionen är placerad mot slutet av konferensen och ger deltagare och stab möjlighet att tillsammans diskutera olika erfarenheter som konferensen har bidragit till. Diskussionen syftar till att ge en överblick över konferensen som helhet, och dess delar.

(Reservation för ändringar i stabens sammansättning och arbetsfördelning)

## Schema

| Tid         | Torsdag 17/6          | Fredag 18/6             | Lördag 19/6             | Söndag 20/6             | Måndag 21/6          | Tisdag 22/6              |
|-------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------|
| 09.00-10.30 |                       | Storgrupp               | Smågrupp                | Smågrupp                | Storgrupp            | Konferens-<br>diskussion |
| 10.30-11.00 |                       | <i>Kaffe</i>            | <i>Kaffe</i>            | <i>Kaffe</i>            | <i>Kaffe</i>         | <i>Kaffe</i>             |
| 11.00-12.30 | Reg. från<br>kl 12.00 | Smågrupp                | Storgrupp               | Storgrupp               | Smågrupp             | Tillämpnings-<br>grupp   |
| 12.30-14.30 | 14.00 Konf-inledning  | <i>Lunch</i>            | <i>Lunch</i>            | <i>Lunch</i>            | <i>Lunch</i>         |                          |
| 14.30-16.00 | Smågrupp              | Institutions-<br>moment | Institutions-<br>moment | Institutions-<br>moment |                      |                          |
| 16.00-16.30 | <i>Kaffe</i>          | <i>Kaffe</i>            | <i>Kaffe</i>            | <i>Kaffe</i>            | <i>Kaffe</i>         |                          |
| 16.30-18.00 | Storgrupp             | Institutions-<br>moment | Institutions-<br>moment | Inst. mom.<br>Plenum    | Återblicks-<br>grupp |                          |
| 18.00-19.30 | <i>Middag</i>         | <i>Middag</i>           | <i>Middag</i>           | <i>Middag</i>           | <i>Middag</i>        |                          |
| 19.30-21.00 | Smågrupp              | Storgrupp               | Återblicksgrupp         |                         | Tillämpningsgrupp    |                          |

## Praktiska upplysningar

### Tid och plats

Konferensen inleds torsdagen den 17 juni kl. 14.00 och avslutas tisdagen den 22 juni Kl. 12.30. Den anordnas i internatform och är förlagd till Skytteholms kursgård på Ekerö. Kostnader för måltider och inkvartering ingår i konferensavgiften. Alla disponerar enkelrum.

### Ansökan

Formulär för ansökan till konferensen finns på AGSLO:s hemsida [www.agslo.se](http://www.agslo.se).

Ansökan är personlig och skickas till konferensadministratören på nedanstående adress:

AGSLO:s sommarkonferens 2010

c/o Lisbet Knudsen

Vinggatan 34

S 128 36 Skarpnäck

### Kontaktuppgifter:

Telefon:+46 (0) 703 866 566

E-post: [Lisbet.Knudsen@agslo.se](mailto:Lisbet.Knudsen@agslo.se)

Ansökan skall vara konferensadministratören tillhanda **senast onsdagen den 5 maj 2010**.

Ansökan är bindande. Om platser finns kvar efter ansökningstidens utgång kan konferensledaren beakta och besluta om antagning även efter ansökningstidens utgång.

### Konferensavgift och inbetalning

Konferensavgiften är SEK 20 500 exkl moms. Därtill kommer moms SEK 5 125. Faktura skickas ut samtidigt med besked om antagning. Konferensavgiften skall vara AGSLO tillhanda måndagen den 7 juni 2010. Sökande är personligen ansvarig för att konferensavgiften betalas i tid oavsett hur deltagandet finansieras.

AGSLO:s organisationsnummer är 802410-7636. Stiftelsen AGSLO har F-skattebevis.

### Reducerad avgift

AGSLO:s styrelse avsätter ett visst belopp som bidrag till konferensavgiften. Skriftlig ansökan om reducerad avgift görs på särskild blankett som kan rekvireras från AGSLO:s styrelse på [sekr@agslo.se](mailto:sekr@agslo.se). Ansökan skall vara styrelsen tillhanda senast onsdagen den 5 maj 2010.

### Återbud

Vid återbud efter fredagen den 14 maj återbetalas konferensavgiften (med ett avdrag på SEK 850) endast om lämplig ersättare kan antas.

# **Ansökan om deltagande i AGSLO:s konferens Ledning, Tillhörighet och Organisation. En arbetskonferens om sociala processer i Arbetsliv och Samhälle. 17 – 22 juni 2010.**

Ansökan ska vara konferensadministratören tillhanda senast onsdagen den 5 maj 2010.

AGSLO:S sommarkonferens 2010  
C/o Lisbet Knudsen  
Vinggatan 34  
S 128 36 Skarpnäck

Konferensavgiften är SEK 20 500 exkl moms (moms SEK 5 125 tillkommer).  
Faktura på konferensavgiften kommer att sändas ut tillsammans med antagningsbeskedet.

Namn: \_\_\_\_\_

Adress: \_\_\_\_\_

Postnr: \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_

Land: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

Befattning: \_\_\_\_\_

Arbetsgivare: \_\_\_\_\_

Fakturaadress: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ålder: \_\_\_\_\_ Kön: \_\_\_\_\_ Nationalitet: \_\_\_\_\_

Utbildning: \_\_\_\_\_

Tidigare erfarenhet av deltagande i grupprelationskonferenser (v.g. ange arrangör och år)

\_\_\_\_\_

Information om konferensen har jag fått genom: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Jag har läst broschyren och jag accepterar konferensens uppläggnings och praktiska arrangemang. Jag är införstådd med att min ansökan har karaktären av ett kontrakt mellan mig och AGSLO enligt de villkor som beskrivits i broschyren.

Datum \_\_\_\_\_ Sökandes underskrift \_\_\_\_\_

## Konferensens bakgrund

De historiska rötterna för denna konferens finns i den tradition som inleddes under 40- och 50-talet av personer med anknytning till Tavistock Institute of Human Relations i London. Genom forskning, konsultation och grupprelationskonferenser har personer från olika discipliner tillsammans strävat efter en djupare förståelse av sociala skeenden. Den första grupprelationskonferensen hölls i Leicester, England, 1957. Numera anordnas återkommande konferenser i många länder över hela världen.

## Teoretiska utgångspunkter

Arbetskonferenser i denna tradition har hämtat sina utgångspunkter från främst två teorier. Från systemteorin kommer antagandet att individer, grupper och organisationer kan beskrivas som **öppna sociala system**. Ett öppet system har alltid ett pågående utbyte med sin omvärld och påverkar respektive påverkas av sitt sammanhang. Både individer, grupper och organisationer kan ses som öppna system vars förmåga att handla, tänka och känna präglas av den karaktär som det aktuella sammanhanget för tillfället har.

Från den psykoanalytiska teorin kommer antagandet om **omedvetna processer**. Människors upplevelser och handlingar är inte bara rationella och logiska, utan styrs också av känslor, motiv och behov som vi inte alltid vill kännas vid eller är medvetna om. Inom grupprelationstraditionen är W R Bions antagande om omedvetna processer i grupper av särskild betydelse. Sociala system uppstår, utvecklas och avvecklas inte bara som medvetna akter utan också under inflytande av omedvetna föreställningar och strävanden.

Denna kombination av systemteori och psykoanalytisk teori bildar grunden för den s k Tavistocktraditionen. På AGSLO:s hemsida, [www.agslo.se](http://www.agslo.se), finns tips om texter och litteraturreferenser.

## Viktiga begrepp

En **organisation** bildas när människor sluter sig samman och samverkar i ett bestämt syfte. Den kan därför uppfattas som både en process och en struktur. Organisationen finns till för att fylla en för dess fortlevnad väsentlig uppgift, en **huvuduppgift**. Vid sidan av huvuduppgiften finns andra ofta mer dolda motiv för hur organisationer skapas och formas. Av stor betydelse är de behov föreställningar, känslor och strävanden som inte är medvetna. Dessa kan ibland främja arbetet men ofta står de också i konflikt med både uppgift och arbetssätt. Förståelsen av organisationers liv behöver därför omfatta både dess medvetna och omedvetna aspekter.

För att kunna reglera och definiera förhållandet till omvärlden är **gränser** av avgörande betydelse. Gränser kan handla om tid, rum, uppgift eller resurser. Genom att uppmärksamma gränser blir det möjligt att urskilja vad som hör hemma innanför respektive utanför en organisation, eller skiljelinjerna mellan dess olika delar. Gränser har därför stor betydelse för hur samspelet mellan individer, grupper och organisationer kommer att gestalta sig.

Med **ledning** menas den process där yttre och inre gränser regleras. Det kan gälla gränsen mellan ett system och dess omvärld, mellan olika delar inom en organisation, mellan person och roll, stabilitet och förändring eller mellan fantasi och verklighet. **Ledarskap**, det personliga uttrycket för ledning, innebär att någon åtar sig, bär och utför uppgifter som handlar om att leda.

För att människorna inom en organisation skall kunna arbeta med huvuduppgiften måste var och en, i anslutning till den, tolka och forma sin specifika **roll**. Roller kan vara arbetsinriktade och formella eller mer informella, symboliska till sin karaktär. De formas och upprätthålls medvetet eller omedvetet. Både individer och grupper har oftast olika funktioner och uppgifter som ger dem särskilda roller i förhållande till den övriga organisationen. En praktisk följd är att både enskilda medarbetare och grupper låter sig representeras av andra.

**Befogenhet eller behörighet** är en grundläggande del av innehållet i den roll som organisationen tilldelat individen eller gruppen. Här avses rätten att arbeta på en uppgift. Hur man fått, utformat och bejakat sin behörighet påverkar i vilken grad man har tillgång till sin kompetens och kan arbeta med uppgiften.

Begreppen **system och delsystem** används för sociala grupperingar som har ett inre sammanhang och en avgränsning mot omvärlden. Som här beskrivits präglas sociala system av motiv och drivkrafter som skapar både medvetna och omedvetna processer.

## Vad är AGSLO?

AGSLO bildades i Sverige 1974 och har som uppgift att anordna grupprelationskonferenser och främja verksamhet inom Tavistocktraditionen i Sverige. Den första skandinaviska konferensen hölls 1975 i Sigtuna och AGSLO har sedan dess anordnat ett femtiotal arbetskonferenser i Sverige. Medverkan har också skett i internationella arrangemang med anknytning till traditionen. AGSLO arrangerar också återkommande workshops, seminarier och s k Listening Posts.

Stiftelsen AGSLO är en icke vinstdrivande organisation och både stiftelseråd och styrelse arbetar utan ekonomisk ersättning.

## Vem deltar i AGSLO:s konferenser?

Närmare 3000 personer har hittills deltagit i AGSLO:s konferenser och ca 900 organisationer har varit representerade. De har kommit från näringslivet, kommunal och statlig förvaltning, socialtjänst, hälso- och sjukvård, universitet, skolor, försvaret och ideella organisationer.

