

Mötet mellan forskare och beforskade i förändringsprojekt i arbetslivet

Maria Bondestam

IMIT WP: 1999_105

Datum: 1999

Antal sidor: 26



IMIT

INSTITUTE FOR
MANAGEMENT OF
INNOVATION AND
TECHNOLOGY

Mötet mellan forskare och beforskade i förändringsprojekt i arbetslivet

Maria Bondestam

Summary: This paper presents results from a study of seven cases of changes in work life with research involvement. The aim of the study was to analyze the research process from the point of view of both researcher and researched. Data were collected from a sample of seven cases through interviews of both parts. The cases were selected to maximize differences between them. A comparison was made between the views of researcher and researched on how contact was established and cowork started, the aim of the research project, who decided on what, the role of the researcher on the workplace, and the effects of the cowork on the change process and in terms of scientific publication. One of the concluding remarks is that it was difficult to describe what the actual role of the researcher had been and that in those cases where the role was clarified the cowork was facilitated. An instrument to clarify roles could be helpful. An other result was that in those cases where the change process lacked positive effects both parts were dissatisfied, no matter if facilitating change process was part of the deal or not. The paper put the question if research planning and the system surrounding research in work life change has a tendency to preserve research projects based on stabile premises which rarely exists in modern work life.

The work was supported by grants from the Swedish Council for Work Life Research.

Key words: Action Research, changes in work life, evaluation, researcher and researched.

Inom arbetslivsforskningen sker ofta möten mellan forskare och personer på arbetsplatser, där dessas bilder av verkligheten kan få betydelse i samarbetet. Det underlättar samarbetet om de inblandades bilder har en viss grad av överensstämmelse. Syftet med den studie som här rapporteras var att belysa och problematisera forskningssamarbete i samband med arbetslivsförändringar ur *både* forskarnas och de beforskades perspektiv.

Den övergripande frågeställningen för hela det forskningsprojektet, som denna rapport är en del av, är om forskares olika agerande och samspel med de beforskade i förändringsprocesser kan förklara något av de effekter forskningsinsatserna får för arbetsplatser och för den vetenskapliga kunskapsutvecklingen. Denna rapport är resultatet av en delstudie inom detta forskningsprojekt. Dataunderlaget för delstudien består av ett urval av nyckelpersoner och forskare som intervjuats om forskningssamarbetet och de aktuella förändringsförloppen.

Kunskaper om forskningsprocessen

Forskning om forskningsprocessen inom området förändringar i arbetslivet kan anses ha ett flertal begränsningar:

- Många projekt utgör ett försvar av den egna forskningstraditionen eller ett ifrågasättande av forskning inom en begränsad tradition. Exempel på detta är de inom Arbetslivs-centrum genomförda studierna om partsstödda projekt (Sandberg, 1981),

utvärderingarna av aktionsforskningen inom Arbeitsforskningsinstitutet i Oslo (Sörensen, 1992) och Argyris forskning. Den senare har tydliga inslag av att söka bevis för sin egen teoribildnings betydelse för praktiken.

- Det finns en brist på komparativa studier på bred empirisk bas, där olika typer av handlingsinriktad forskning analyseras och problematiseras. Vilka konsekvenser får olika synsätt för forskarens agerande i förändringsprocessen och vilka effekter kan detta ha på praktik och vetenskaplig kunskapsutveckling?
- Det finns beskrivningar av olika forskares synsätt eller paradigmen och i viss mån vilka konsekvenser detta får för handling. Vilka eventuella paradigmen som de *beforskade* har i förhållande till förändring och till forskarna och vilka konsekvenser likheter och skillnader härvidlag kan få, är dock relativt utforskat inom arbetslivsforskningen. I den mån detta är gjort har det främst varit ur perspektivet kunskapsintresse.
- Det finns indikationer på ett paradigmskifte inom arbetslivsforskning om förändring. Mycket av den forskning om den handlingsinriktade forskningens villkor som finns är utförd i en annan kontext än den som nu gäller. Om detta paradigmskifte sker är det viktigt att även synen på förändrarnas roll genomgår en förändring.

Forskningsresultat om arbetslivsförändring

Inom organisations- och förändringsläran har på senare år skett en tydlig förstärkning av synsätt som går från det mekaniska till det organiska, från rationellt planerat till dynamiskt framväxande, från ledningsstyrt till delaktighet och maktindelning. I forskningsrapporter och litteratur inom området dominerar uppfattningen att det är nödvändigt att släppa gamla beteendemönster och synsätt och införliva ett förhållningssätt där alla medverkar i en ständigt föränderlig utvecklingsprocess. Kanske genomgår detta forskningsområde så omfattande omdaningar att det är att betrakta som ett paradigmskifte (Norrgrén, Hart & Schaller, 1996).

Annan forskning visar emellertid på att det kan finnas betydande skillnader mellan de beskrivningar av organisationer och förändringsarbete som dominerar litteraturen och vad som gäller i praktiken. Det finns empiriska undersökningar som tyder på att de förändringsstrategier som dominerar i svenskt arbetsliv fortfarande präglas av en smal process där antalet deltagare är få, att förändringarna styrs uppifrån och i första hand är det befördrad personal som medverkar i förändringsarbete (Håkansson, 1995). Kritiska granskare av arbetslivet ser till och med tendenser till att "de gamla" synsätten ytterligare förstärks i arbetslivets praktik (Alvesson, 1993).

Olika sätt att bedriva forskning inom arbetsvetenskap

Kalleberg (1993) delar upp tillämpad deltagarorienterad samhällsvetenskap i intervenerande, varierande respektive utopisk uppläggning. Inom den intervenerande uppläggnings ingriper forskaren i det fält som denne studerar i syfte att påverka detta. Denna uppläggning har både en *professionell* och en *vetenskaplig* inriktning. Kalleberg menar att aktionsforskningen ligger inom den intervenerande uppläggnings. Den utopiska uppläggnings innebär att forskaren föreställer sig en bättre situation och prövar om det går att närma sig den.

Variationer i uppläggning innebär att forskaren studerar faktiska variationer i verkligheten, utan avsikter att direkt påverka det studerade (Kalleberg, 1993). Detta kan liknas vid vad Gustavsen och Sörensen (1995) kallar "avståndsforskning", som är sådan forskning som enbart består av datainsamlingskontakter mellan forskare och beforskad. "Vid-sidan-om-

forskning”, är ytterligare ett sätt att beskriva denna typ av forskning, som innebär att beforskad eller forskare väljer problem/fråga som forskningen syftar till att lösa/få svar på. Forskaren inhämtar data på arbetsplatsen analyserar dem, och rapporterar dem (ofta också till deltagarna). Forskaren besöker arbetsplatsen sporadiskt (Holmer & Starrin, 1993).

Forskaren och expertkunskapen

Det finns en klar utvecklingstendens med avseende på vad forskare inom svensk arbetslivsforskning försöker påverka. I URAF-projekten fanns inslag av en tayloristisk modell i bemärkelsen att experter tänkte ut hur arbetet bäst skulle vara organiserat. I dag handlar det mer om hur förändringsarbete bör bedrivas eller vilken uppsättning värderingar och idéer som bör styra förändringsarbetes genomförande. Detta avspeglas t ex i den tydliga inriktning på processororienterad utveckling med direkt koppling till handlingsstrategier som kännetecknat utvecklingsprogram på nationell nivå under det senaste decenniet i Sverige (Naschold, 1993).

Expertkunskapens betydelse har omvärderats. Från att expertkunskapen i tidigare forskning tagits som en förutsättning för framgångsrikt förändringsarbete pekar aktuella forskningsresultat på att användning av expertkunskap till och med kan motverka framgång i förändringsarbete (Berger, Hart & Lindberg, 1995; Håkansson, 1995). Samtidigt kan man även se en förskjutning med avseende på vilken typ av expertkunskap som i dag betonas. Under 90-talet finns en mångfald exempel på att forskare i hög grad utövat expertmakt, men då i förhållande till hur förändringsprocesser bäst ska genomföras på arbetsplatser. Forskaren kan spela en viktig roll genom att bidra med kunskap om nya sätt att organisera förändringsarbete. Ett ofta återkommande problem är att sättet att utveckla organisationer återspeglar just de arbetsformer man vill komma ifrån (Pålshaugen, 1995).

Forskarens roll i kontakten med arbetsplatser

Man kan då fråga sig vilken roll forskaren har i arbetsplatskontakten och vad denna innebär i mer konkreta ordalag. Breda sådana beskrivningar har varit svåra att finna i den forskningslitteratur som bearbetats inom detta projekt. Det mest utförliga exempel som hittats är en studie från 1970-talet (Docherty, 1974) inom vilket en kategorisering av forskarroller utifrån den egna erfarenheten av att bedriva aktionsforskning utvecklades. De kategorier som beskrevs var

- **Försäljarroll*, som främst förekom i inledningen av projektet och som innebar att forskare kontaktade, presenterade och förankrade sitt projekt bland ledning och personal.
- **Pådrivande roll*, som handlade om att få inblandade parter att satsa mer på projektgruppsarbete och avsätta mer resurser.
- **Konsultroll*, som innebar att forskarna betraktades som resurspersoner som kom med förslag även på egna initiativ.
- **Advokatrollen* innebar att forskarna fungerade som språkrör eller talesman för andra.
- **Rollen som samtalspartner* innebar mer informella diskussioner byggda på ömsesidigt förtroende.
- **Rapportör* agerade forskarna då de redovisade resultat till medverkande på arbetsplatser.

Slutligen definierade Docherty *forskarrollen* som i den egna studien blev mest tydlig i avslutningsfasen av förändringsprojektet då forskarna hade en utvärderande uppgift. I sammanfattningen av de lärdomar om aktionsforskning som kunde dras ur projektet poängteras att det beroende som skapas till forskarna i inledningen av samarbetet, i senare stadier av förändringsprocessen kan utgöra hinder för processens framskridande. Docherty

påpekar också att det finns en risk att forskarens ”professionella” insatser hindrar beforskade att både agera och att göra egna erfarenheter.

I Nascholds (1993) utvärdering av LOM-programmet används en något utökad variant av de av Docherty (1976) presenterade forskarrollerna för en typologisering av de genomförda forskarinsatserna. Resultaten pekar på att rollerna som *underlättare* respektive *samtalspartner* dominerade samt att forskarna agerade som *försäljare*, då främst av dialogkonferensmetoden. I utvärderingen ifrågasätts forskarnas kompetens att agera i kombinationen av dessa roller.

Enligt Spjelkavik (1995) kan aktionsforskare agera i olika roller: som konsult, lärare, forskare och grupp/team-medlem, samtalspartner och kritiker och som en källa till självreflektion vid klargörandet av de agerandes olika valsituationer. Närvaron av en forskare kan enligt Spjelkavik ge god grund för utveckling av ny kunskap.

Arbetsvetenskaplig forskning och vetenskaplig produktion

Det finns anledning att fördjupa sig i distinktionen mellan professionell och vetenskaplig verksamhet. Kalleberg (1993) menar att professionell verksamhet är att en person med vetenskaplig skolning, använder sin skolning till att åstadkomma positiva förändringar i den sociala verkligheten. Detta sker på uppdrag av, eller som en representant för, en uppdragsgivare. Målet kan vara antingen ökad förståelse eller ökad effektivitet eller båda. Inom vetenskaplig verksamhet finns tydliga krav på produktion av texter där det ”argumenteras och dokumenteras med sikte på att utvidga och förbättra uppsättningen av ”certifierade” kunskaper och insikter inom ett forskningsfält”(sidan 35). Kalleberg hävdar att mycket av vad som går under benämningen aktionsforskning inte är att betrakta som sådan. Aktionsforskningsepitetet utgör en täckmantel för professionell verksamhet och därigenom riskeras att aktionsforskning kan förvanskas till irrelevans (teorilös empirism) eller skolastik (empirilös teorism).

Vetenskaplig publicering är ett kritiskt område för tillämpade forskare (Kalleberg, 1993). Omfattningen av publicerad vetenskaplig text står inte i paritet med omfattningen av tillämpad forskning som genomförs. I flera utvärderingar av forskningssatsningar har det riktats kritik mot både den vetenskapliga publiceringens kvantitet och kvalitet (Sörensen, 1992; Holmer & Starrin, 1993; Naschold m fl, 1993). Drygt ett decennium tidigare konstaterade Sandberg (1981) att reflektion, teoretiskt arbete och metodutveckling ofta var eftersatta inom den handlingsinriktade arbetslivsforskningen.

Svårigheter inom arbetsvetenskaplig forskning

I en utvärdering av LOM-programmet (Naschold, 1993) framhölls att på grund av att forskarna skulle agera med lika delar forskning och utveckling blev deras roll komplex och komplicerad. Det var inte heller möjligt att utvärdera i vilken mån forskarna lyckats med att fullfölja båda sina uppgifter.

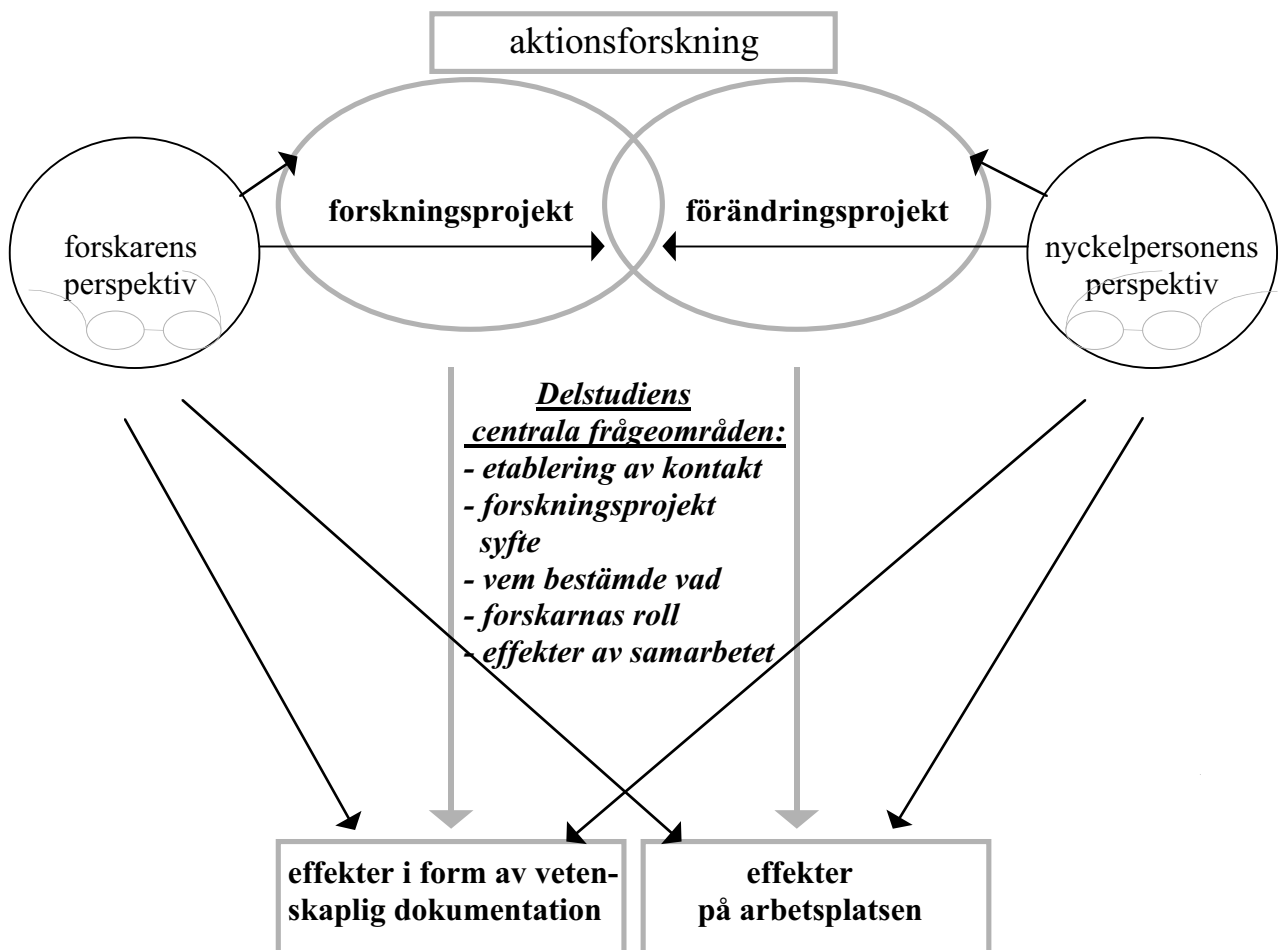
Svårigheten med att förena forskning och handling hos samma person i förändringsprocesser kan vara att båda uppgifterna kräver omfattande kunskaper och tid samt att de ställer krav på olika färdigheter hos forskaren (Sandberg, 1981). I litteraturen beskrivs de speciella krav som kan ställas på förändringsagenter/ledare (Norrgren, 1996b), konsulter (Risling, 1987) och projektledare (Aronsson m fl, 1995). Mycket av detta kan överföras på forskaren, men täcker inte de speciella krav som kommer ifrån forskningsperspektivet. Dessutom kan själva förenandet av de olika rollerna vara svår.

van Beinum (1993) beskriver hur den aktionsinriktade forskarrollen ställer andra och mycket stora krav på forskarens kompetens, till exempel vad det gäller att ingå i demokratisk dialog med människor på arbetsplatser. Det finns en risk att forskaren ger för mycket ”in-put” och får en expertroll som kan skapa beroenden och blockera andras lärande. Samtidigt finns risken att forskaren inte låter andra dra nytta av sina kunskaper och erfarenheter och därigenom inte blir autentisk i relationen. Forskare måste undvika såväl verkssynder som underlåtenhetssynder.

En tänkbar förklaring till forskares begränsade kompetens att skapa eller påverka handling, men kanske också i viss mån forskning, är att den litteratur och mycket av den undervisning som finns inom arbetsvetenskapen inte tydligt beskriver hur teori kan översättas i praktiskt handlande. Det är en betydande, men ofta förbisedd, skillnad mellan ”applicable knowledge” och ”actionable knowledge” (Argyris, 1993).

Syfte

Syftet med denna studie var att genom fallbeskrivningar få ett underlag för analys och problematisering av aktionsforskning utifrån både forskarens och de beforskades perspektiv. Studiens övergripande modell presenteras nedan.



Figur 1. Delstudiens övergripande modell.

METOD

Undersökningsgrupp

Mellan 1990-1995 genomfördes en lång rad forskningsprojekt med anknytning till Arbetsvetenskapliga Kollegiet (AVK) i Göteborg och fler än 70 arbetsplatser hade direkt samarbete med forskare inom AVK under perioden. Kopplat till förändringsprocesser på dessa arbetsplatser genomfördes en omfattande undersökning, där en representant för varje arbetsplats (nyckelperson) respektive AVK (forskare) besvarat en enkät om förändringsarbetet. Enkätsvaren bearbetades bl a inom en studie om olika förändringsstrategiers effektivitet (Norrgrén, Hart & Schaller, 1996). Ett av de mått som användes var graden av inlärningsstrategisk inriktning i förändringsarbetet mättes med 11 frågor som sammanslagits till ett index. Indexet baserades bl a på frågor om förändringsarbetet styrts av en vision om arbetsplatsens framtida utformning, om affärsmässighet varit styrande, om hur stor andel av medarbetarna som deltagit i och haft inflytande över förändringsarbetets genomförande. Indexvärdet kunde variera mellan 4.0 ("i mycket hög grad") och 1.0 ("inte alls").

Det undersökningsmaterial som ligger till grund för denna studie består av ett urval från den totala undersökningsgruppen av 68 par av nyckelpersoner och forskare som var kopplade till var sin förändringsprocess. Dataunderlaget för denna delstudie består av sju nyckelpersoner och sju forskare som intervjuats om de aktuella förändringsförloppen.

Urvalet syftade till att få fram exempel på forskar-nyckelpersons-konstellationer som skiljer sig åt sinsemellan i ett antal olika avseenden. Detta för att få ett kvalitativt brett underlag som dessutom kan utgöra ett komplement till en mer kvantitativ studie som pågick parallellt. Urvalet byggde på följande kriterier:

- variation mellan forskarnas professionella bakgrund
- olika typer av organisationer där förändringsarbetet försiggått
- både manliga och kvinnliga forskare och nyckelpersoner skulle ingå i urvalet
- olikhet i graden av inlärningsstrategisk inriktning i förändringsarbetet
- variation avseende om forskare och nyckelperson varit överens i sina bedömningar av graden av inlärningsstrategiska inslag

Utöver dessa kriterier varierade urvalet i graden av intervention från forskarens sida från mer analytiskt inriktade till mer aktionsinriktade. Det fanns också en variation i hur omfattande samverkan var och i viss mån utfallet av både samarbete forskare-arbetsplats och av förändringsarbetet som sådant, alltså om det verkade ha gått bra eller inte. Dessa senare bedömningar gjordes mer subjektivt genom diskussioner med olika personer med kännedom om projekten. Dessutom prioriterades fall där de senaste kontakterna mellan forskare och nyckelperson inom projekten inte var alltför tidsmässigt avlägsna.

Forskarnas yrkesmässiga bakgrund var psykolog (två), sociolog, nationalekonom, civilingenjör, jurist och förändringsledare samt en person som studerat en egen linje med ekonomi och psykologi och som också är utbildad förändringsledare. Förändringsledare innebär i detta sammanhang att personen genomgått en specialutvecklad utbildning inriktad mot förändringsledning motsvarade 40 universitetspoäng (Norrgrén, 1996b).

Två konstruktionsenheter inom ett stort företag, produktionsenheter inom ett litet och ett stort företag, ett distributionsföretag, ett sjukhus samt en sjukgymnastikverksamhet ingick i

stickprovet. Undersökningsgruppen bestod av 9 män (varav 4 nyckelpersoner) och 5 kvinnor (varav 3 nyckelpersoner).

I urvalet fanns ett fall vardera med hög, medel respektive låg grad av inlärningsstrategi där forskare och nyckelperson har liten skillnad i medelvärde ($\pm 0,2$ differens i index på 4:a-gradig skala), två fall där forskaren hade ett högre indexmedelvärde än nyckelpersonen (2,17 och 0,6 differens) och två fall där nyckelpersonen hade högre medelvärde än forskaren (1,2 och 1,9 differens).

Inom de utvalda fallen förekom de sista kontakter mellan forskare och nyckelperson inom två projekt hösten 1994, i de resterande projekten i mitten av 1995.

Genomförande

Samtidigt som urvalet genomfördes, konstruerades intervjuguiden (Bilaga 1 och 2) för att se till att de för delstudien relevanta frågorna skulle täckas i intervjun. Intervjuerna genomfördes under perioden oktober 1996 - februari 1997, individuellt med författaren som intervjuare. Alla intervjuer genomfördes på intervjupersonens arbetsplats, utom en som genomfördes i intervjuarens arbetsrum. Två av nyckelpersonerna hade vid intervjutillfället annan arbetsplats än den vid förändringsarbetet. Under intervjuerna användes intervjuguiden mest för att i slutet kontrollera om alla områden täckts under intervjun. I samtliga intervjuer tog intervjupersonerna del av ett formulär med olika forskarroller benämnda (bilaga 3) och ombads beskriva hur rollerna stämde med forskarens faktiska roll i kontakten med arbetsplatsen.

Intervjuerna varade mellan en till tre timmar. Samtliga intervjuer spelades in på ljudband. Intervjuaren överförde själv vad intervjupersonerna sagt direkt från ljudbanden till ett formulär. Detta formulär var uppbyggt av en bearbetning av intervjuguidens frågeområden till rubriker, under vilka varje forskares och nyckelpersons utsagor skrevs in i var sin kolumn, ibland ordagrant ibland mer summariskt beroende på innehållets vikt i förhållande till studiens syfte. För varje "nyckelperson-forskar-par" färdigställdes således en separat sammanställningsrapport. Detta material har sedan bearbetats för att urskilja mönster och tendenser.

Varje intervjuperson erbjöds möjligheten att efter sammanställningen av rapporten ta del av sina respektive bidrag. Alla utom en valde att ta del av sitt material, tio skriftligen och tre genom att författaren läste upp texten vid telefonkontakt. Samtliga accepterade texten med enbart små korrigeringar som förtydliganden och ordval på en till tre punkter. Det kunde till exempel handla om hur intervjupersonens relation till arbetsplatsen benämns eller att ändra personliga uttryck som "för stora citroner" till "för omfattande uppdrag".

RESULTAT

Presentation av fallen och intervjupersonerna

Följande beskrivning består av några övergripande uppgifter om projekten samt uppgifter om vilken relation intervjupersonerna hade till förändringsprocesserna och i forsknings-sammanhanget. Uppgifterna i sammanställningen kan inte direkt härledas till enskilda intervjupersoners uttalanden. Avsnittet inleder resultatredovisningen för att läsaren skall kunna få en bild av det sammanhang de olika intervjupersonerna befann sig i.

Fall A

Sammanhanget: Ett antal Arbetslivsfondstödda projekt hade genomförts. Arbetslivsfonden initierade att uppföljning kunde ske inom några företag. En Arbetslivsfondsansvarig kontaktade en forskare och diskuterade hur man kunde göra. Denne forskare kontaktade i sin tur den här intervjuade forskaren, som blev anlitad att genomföra uppföljningen. Den intervjuade forskaren gick igenom dokumentation om möjliga arbetsplatser och valde tillsammans med arbetslivsfondansvarig ut några arbetsplatser som arbetat aktivt med sina Arbetslivsfondprojekt och erbjöd dessa uppföljning. Urvalet bestod slutligen av tre företag. I projektet ingick att företagen skulle tillföras kompetens att genomföra handlingsinriktad uppföljning. Flera seminarier genomfördes med representanter från de olika företagen. Forskaren medverkade i såväl seminarier som genomförande av uppföljning på respektive företag. Projektet genomfördes som planerat och på det aktuella företaget införlivades uppföljningsmodellen i organisationen.

Forskaren: Medverkade som enda forskare med direktkontakt med företagen i projektet. Det skriftliga material som forskaren producerade var enbart företagsinterna rapporter.

Nyckelperson: Personalchef på en av de deltagande företagen. Denne person var tillsammans med flera andra personer inom företaget aktiv både i det i studien aktuella projektet och i det förändringsprojekt som föregick detta.

Fall B

Sammanhanget: Ett omfattande Arbetslivsfondstött förändringsprojekt genomfördes på ett större företag. I anslutning till detta gjordes en förstudie där ett antal problemområden identifierades. Förstudien genomfördes av en forskare och denna fick då i uppgift att föreslå hur ett förändringsarbete skulle kunna genomföras. Forskaren kontaktade en kollega - den i denna studie intervjuade forskaren - och de utformade ett förslag tillsammans med en person inom företaget som hade en central position i förhållande till Arbetslivsfondsprojekten. Det ursprungliga förslaget fick av olika skäl minskas i omfattning. Projektets första steg genomfördes inom två enheter i organisationen. Det fick positivt gensvar i ledningen, men ytterligare planerade steg genomfördes inte. Anledningen till detta var troligen en kombination av olika orsaker, bland annat interna omorganisationer och att forskarna upptäckte att det hade varit att föredra att arbeta med en annan del av organisationen. Trots en del framgångar i initieringen av projektet blev det inte införlivat i organisationen.

Forskaren: Samarbetade med en annan forskare, både i planering och genom begränsat deltagande i förändringsprojektets genomförande. Ett flertal andra forskare medverkade i olika delmoment av projektet. Forskaren genomförde även en utvärdering av projektet, vilken hanterades som internt arbetsmaterial och som inte publicerades.

Nyckelpersonen: Den intervjuade nyckelpersonen var projektledare för förändringsprojektet i en av de berörda enheterna. Vid intervjun hade personen en annan funktion i företaget och den aktuella enheten fanns inte längre kvar.

Fall C

Sammanhanget: I en organisation inom en större offentlig verksamhet, tog organisationens chef initiativ att bolagisera verksamheten. Under planeringen av bolagiseringen får den intervjuade forskaren kontakt med projektet, då som internkonsult. Forskaren betraktade den planerade förändringen som intressant ur forskningssynpunkt och verksamhetens chef var intresserad av dennes medverkan. Forskaren sökte och fick pengar för ett forskningsprojekt. Förändringsprojektet drevs internt med konsultmedverkan. Forskaren hade huvudsakligen funktionen att följa skeendet och göra mätningar vid olika tillfällen. Förändringsprojektet stoppades dock så småningom genom politiska beslut.

Forskaren: Arbetade själv med hela forskningsprojektet och var den ende forskaren med direktkontakt med organisationen förutom en kort period (cirka en vecka) då inom ramen för ett annat projekt där forskaren var inblandad genomförde aktiviteter på arbetsplatsen. Forskaren avslutade projektet med att ställa samman en omfattande vetenskaplig rapport.

Nyckelpersonen: Den intervjuade nyckelpersonen hade personalansvar i organisationen vid tiden för förändringsarbetet och medverkade aktivt i detta. Bland annat var intervjupersonen en av de två huvudsakliga uppgiftslämnarna till forskningsprojektet. Av privata skäl medverkade inte personen i slutskedet av förändringen. Vid intervjutillfället hade nyckelpersonen en annan arbetsplats.

Fall D

Sammanhanget: Inom lärandeprogrammet initierades ett forskningsprojekt i samarbete mellan några forskare och forskningsintresserade representanter från företag. Företagen hade tidigare samarbetat med forskare. Projektet syftade huvudsakligen till att de som medverkade i det skulle lära inom forskningsområdet. Projektet viktigaste sammanhållande del var återkommande möten mellan de medverkande forskarna och nyckelpersonerna. Utformningen av projektet utvecklades efterhand. Kopplat till detta skedde ett flertal undersökningar på de två företagen. Inom projektet initierades även förändringsprojekt. I det fall som ingår i denna studie pågick ett omfattande förändringsarbete som den intervjuade nyckelpersonen var inblandad i från en ledande position. I detta förändringsarbete genomfördes huvudsakligen endast mätningar, men då det uppkom problem förekom även att forskarna medverkade aktivt i förändringen. Delar av förändringsarbetet genomfördes, men det var förenat med politiska processer, som bland annat ledde till att nyckelpersonen ändrade sin position och sedermera avslutade sin anställning inom företaget.

Forskaren: Den intervjuade forskaren medverkade inte i initieringen av projektet utan blev inkopplad senare. I projektet ingick ett flertal forskare med olika roller i förhållande till projektet. Den intervjuade forskaren var tillsammans med ytterligare en av forskarna den som hade mest direktkontakt med företaget.

Nyckelpersonen: Han var chef inom företaget och hade rekryterats för att tillföra nya idéer. Nyckelpersonen medverkade i omfattande förändringar, där den förändringsprocess som var aktuell inom forskningsprojektet var en mindre del. Intervjupersonen var inte längre kvar på företaget vid intervjutillfället.

Fall E

Sammanhanget: En forskare hade blivit tillfrågad att leda en ledarutvecklingsinsats inom en omfattande offentlig verksamhet. Denna kom att genomföras som ett konsultarbete. I slutfasen av ledarutvecklingsinsatsen efterfrågade de berörda cheferna hjälp till sina verksamheter. Då gjordes en överenskommelse att samtliga berörda arbetsplatser skulle erbjudas tre till fem dagars konsultation. Den arbetsplats som valdes ut för denna studie hade akuta behov av hjälp med konfliktbearbetning. Chefen för verksamheten, nyckelperson i denna studie, kontaktade personalavdelningen, som rekommenderade att arbetsplatsen skulle ingå i projektet och därigenom få möjlighet att samtidigt bearbeta svårigheterna. Ett förändringsprojekt påbörjades parallellt med konfliktbearbetning.

Forskaren: Denne hade en ledande roll i såväl forsknings- som förändringsprojektet, den ende med direktkontakt med arbetsplatsen bortsett från det första mötet, då ytterligare en person från "forskningssidan" deltog. Forskaren hade privata omständigheter som försvårade medverkan i slutskedet av projektet. Forskaren använde data och erfarenheter från projektet för sitt doktorsavhandlingsarbete.

Nyckelpersonen: Denna person var en relativt nytillsatt chef inom verksamheten och var själv inblandad i den ovan nämnda konflikten. Då detta hade stark känslomässig inverkan på

personen kom själva konfliktbearbetningen att vara starkt i fokus. Förväntningarna att få hjälp med dessa problem av forskaren var dominerande. Nyckelpersonen hade en annan funktion inom verksamheten vid intervjutillfället, än vid inledningen av förändringsarbetet.

Fall F

Sammanhanget: Inom en omfattande forskningssatsning prövades en arbetsmetodik för förändringsarbete. Erfarna forskare ledde satsningen och en grupp i anslutning till satsningen utbildade förändringsledare hade i uppgift att tillämpa sina kunskaper inom ett antal olika typer av verksamheter. Förändringsledarna skulle samtidigt samla in uppgifter för forskningsändamål. Inom ett till denna satsning efterföljande projekt tillämpades samma metodik inom ett antal företag inom samma bransch. Den arbetsplats som ingår i denna studie hade en vikande orderingång och samarbetssvårigheter mellan olika befattningshavare. De rekommenderades att medverka i projektet av en konsult med indirekt knytning till projektet. Två förändringsledare medverkade i att initiera och stödja ett omfattande förändringsarbete som kom att få avgörande positiva effekter för företaget. Förändringsarbetet införlivades i företaget.

Forskare: Den som intervjuades var en av de två förändringsledare som medverkade i förändringsprocessen. Dessa två var de som hade den huvudsakliga direktkontakten med företaget och de sammanställde även en vetenskaplig rapport.

Nyckelpersonen: Denna person var ägare till och VD för företaget. Förändringsprojektet pågick parallellt med att denna VD förändrade sin roll i företaget, vilket bland annat medförde att andra personer inom företaget var mer aktiva i förändringsarbetet. Vid intervjutillfället hade VD-skapet överlämnats till en annan person och intervjupersonen var ordförande i styrelsen .

Fall G

Sammanhanget: Detta fall ingår i det forskningssatsning som inledningsvis beskrevs i Fall F. Den arbetsplats som här var aktuell kom att ingå i forskningssatsningen genom att en nytillsatt VD inom ett större företag tidigare haft kontakter med en av de forskare som ledde forskningssatsningen. VD-n ledde ett omfattande förändringsarbete, som hade kommit in i en trötthetsfas och VD-n sökte inspirationskällor. Ett kontrakt upprättades mellan företaget och forskarna om samarbete. Två förändringsledare medverkade i ett antal ledningsseminarier och försökte starta olika projekt, men hade svårigheter att få förankring inom företaget. Inom forskningsprojektet kom enbart mycket begränsat samarbete till stånd.

Forskaren: Denne var en av de två förändringsledare som hade direktkontakter med arbetsplatsen. Den dokumentation som finns från själva projektet består huvudsakligen av minnesanteckningar.

Nyckelpersonen: Denne var VD inom företaget som ingår i en större koncern. Personen arbetade huvudsakligen med att försöka få igenom genomgripande förändringar inom företaget. Nyckelpersonen position hade i företaget hade förändrats vid intervjutillfället.

Graden av koppling mellan vad som skedde i forskningsprojekt och förändringsprojekt varierade. I tre av fallen (A, B och F) fanns ett ömsesidigt beroende mellan förändrings- och forskningsprojekt, utan forskarna hade det inte blivit något förändringsprojekt och det skulle inte blivit något forskningsprojekt om inte förändringsprojektet kommit igång.

I två fall (C och E) utgjorde förändringsprojektet forskningsprojektet två parallella spår, där en forskare med forskningsfrågor och en arbetsplats med behov av förändringsarbete råkade mötas. I två fall (D och G) pågick förändringsarbete oberoende av forskningsarbete och

initiativ togs från nyckelpersonens sida till forskningssamarbete för att få tillskott till sin förändringsprocess.

Jämförelse mellan intervjupersonernas uppfattningar

Den följande resultatredovisningen bygger uteslutande på de utsagor som gjordes i intervjuerna. Utsagorna prövas inte mot andra källor, såsom projektrapporter, vetenskapliga skrifter baserade på det aktuella forskningsarbetet eller utsagor från andra forskare som var inblandade i projekten. Det är alltså utsagor från två parter, forskare och nyckelperson, som medverkat i en och samma förändringsprocess som summeras här.

Resultaten berör ett antal områden, såsom hur de sju fallen startade, graden av upplevt inflytande som forskare och nyckelperson hade över forskningsprojekt och förändringsarbete, olika aspekter av forskarrollen, hur samarbetet avslutades och effekterna av samarbetet. Inom varje avsnitt jämförs forskarens och nyckelpersonens erfarenheter.

Etablering av kontakt och samarbete

Nedan beskrivs sammanfattningsvis huvuddragen i startpunkterna för de olika fallen som ingick i studien:

Fall	Forskare	Nyckelperson
A	Arbetslivsfondens länsdirektör kontaktade forskare för att få hjälp att genomföra handlingsinriktad uppföljning i några projekt. Denne ville ha vetenskaplig hjälp.	Initiativet kom från Arbetslivsfonden. De ville göra uppföljning av projekt de hade finansierat.
B	En forskare hade som konsult (tror ip) gjort en utvärdering, som presenterades för företagsledningen. Forskaren blev ombedd att göra ett designförslag för förändringsarbete. Ett projekt beslöts och finansierades bland annat genom företagets arbetslivsfondmedel.	VD entusiastisk för förbättringsprojekt; ”skurar av verksamhetsutvecklingsidéer som kastades in från olika lägen”, varav detta var ett. Projektet ingick i ett omfattande arbetslivsfondprojekt. Forskningsarbetet etablerades beroende på att företagets VD satt i forskningsverksamhetens styrelse.
C	Ip var internkonsult och hade informella kontakter med en chef som initierat omfattande verksamhetsförändring. Denne ville ha publicitet och förändringsprojektet var intressant för ip:s forskningsintresse. Det var gemensamma intressen som möttes. Ip sökte och fick forskningspengar.	Omorganisation i verksamheten. Forskaren var med lite i förberedelsearbetet och sålde in sig då. Förändringsarbetet initierat från chefen. Forskaren tyckte det var ett bra forskningsprojekt. Chefen köpte det; tyckte det var bra att en utomstående tittade på och dokumenterade.
D	Inom lärandeprogrammet utvecklade forskare och företagsrepresentanter idén tillsammans. Företagsrepresentanterna var ”enormt intresserade”, i många fall mer filosofiskt intresserade än forskarna. I projektet fanns inga aktionsintentioner.	Ip träffade forskare på seminarium, de hade behov av samverkanspartners. Divisionsledningsbeslut om medverkan. Ip tog själv kontakt med forskarna. Det var två projekt som smälte samman; arbetsplatsens och forskarnas. Forskningen behövdes för att få insikter och inblick i vad som hände ute i världen.
E	Forskaren blev kontaktad av en central enhet för ett utbildningsprogram. Efter utbildningen upplevdes på arbetsplatser behov av hjälp och alla erbjöds en och en halv dagars konsultation för att avgöra om behov av framtida konsultation fanns.	Ip minns inte riktigt. Forskaren var inkopplad för göra kartläggning hos alla. Hade en stor konflikt på arbetsplatsen. Forskaren blev inkopplad genom personalchef.
F	Ingick i ett större aktionsinriktat forskningsprojekt kopplat till en utbildning. Det var nog forskningsprojektets ledning som initierade projektet och samarbetet med arbetsplatsen.	En konsult genomförde en snabbutredning om strategier på företaget. Denne rekommenderade kontakt med forskningsprojektet. Företaget bjöd in forskningsrepresentanter som presenterade sig och sina idéer, vilket utvecklades till ett samarbete.
G	Ingick i ett större aktionsinriktat forskningsprojekt kopplat till en utbildning. VD	Ip tog själv kontakt. Uppfattade forskningsledaren som en frisk fläkt. Ip ville fortsätta kontakten för att

för företaget kontaktade forskningsledare efter kontakt på seminarium. De träffades sedan och diskuterade tänkbara förändringsprojekt.	få impulser till ett eget omfattande förändringsarbete.
--	---

Beskrivningarna i respektive par innehåller överensstämmande ingredienser. De skillnader som finns mellan paren i beskrivningarna av initieringen ser inte ut att grundas i meningsskiljaktigheter, utan verkar mer handla om att olika personer beskriver samma sak ur olika perspektiv.

I de två första projekten låg initiativet till själva forskningssamarbetet inte hos nyckelpersonerna, utan hos Arbetslivsfonden respektive andra inom organisationen. I fall C har forskaren en avgörande betydelse för att ett forskningsprojekt kommit igång, medan initiativet till arbetsplatsförändringen inte är kopplat till forskaren.

Fyra av de intervjuade nyckelpersonerna (fall D, E, F och G) hade egna uttryckta behov och intressen som var viktiga för att de ville medverka i forskningsprojektet. I samtliga dessa fall har de fått kontakt med forskningsprojekt som mer eller mindre väl verkade kunna fylla dessa behov.

Vad forskningsprojekten syftade till

Presentationen lägger tyngdpunkt på vad intervjupersonerna uppfattade vara forskningsprojektets syften, men detta var emellertid inte alltid helt lätt att urskilja i förhållande till förändringsprocessens syften beroende på projektens karaktär.

Fall	Forskare	Nyckelperson
A	Syftet var att göra företagen självgående i handlingsinriktad utvärdering för att komplettera och korrigera insatser. Etablera kontakter med andra företag. Arbetslivsfonden erbjöd företagen denna möjlighet.	”Det var ett sätt att titta på processen som vi hade bedrivit; resultaten av förändringsarbetet.” Arbetslivsfonden ville visa att man använt pengarna på ett vettigt sätt, tror sig ip minnas.
B	Inte formulerat något forskningssyfte. Ur ip:s synvinkel var detta ett långt kognitivt projekt, inte teoretiskt, för att testa om det går att göra bättre arbetsplatser genom att ge de anställda makt över jobben och få effektivare och mänskligare arbetsplatser - att få belägg för detta.	Det var attraktivt för forskarna att gå in och se vad som händer i företaget vid förändring och bidra till förändringen. Att få igång en förändringsprocess nerifrån och upp. Få in mer förändringsvilja och förändringsdynamik.
C	I forskningsprojektet studerades effekterna av decentralisering.	Att följa en annorlunda typ av organisation, vad som händer i processen med verksamheten, personalen, organisatoriskt och i ledningsfunktioner och för brukare.
D	Projektet tillkom för att diskutera teorier och kanske nån gång testa/mäta om teorierna stämde.	Minns inte hur det presenterades i början. Man ville skapa verktyg som hjälp till företagen för översättning av strategi till praktiskt handlande och titta på hur detta ser ut i dag. Vem som skulle göra vad var ej definierat. Otydligt. Karriärsträvanden för forskare finns ofta med som komponent i forskning.
E	Testa ett enkelt angreppssätt för att förstå en grupp och göra interventioner och ändra handlingar.	Blev presenterat inledningsvis men ip minns inget av det nu. Ip såg det mest som att forskaren skulle hjälpa till med konfliktlösning.
F	Dokumentera bra exempel på förändringsarbete och sprida erfarenheterna till andra liknade företag.	Det fanns ett klart forskningssammanhang. Att publicera vad som skedde för att andra kunde få glädje av det. De ville pröva sina teorier om hur man jobbar i förändringslag.
G	Att arbeta med konkreta förbättringar och vara ett verktyg för forskarna genom att samla in	Att vara en resurs för företagen.

information. ”Dubbla fokus, jäkligt diffust egentligen.”	
--	--

De intervjuade paren skilde sig åt sinsemellan i hur de beskrev vad forskningsprojektet syftade till. Skillnaderna var i ett fall (D) ett tydligt uttryck för meningsskiljaktigheter mellan nyckelperson och forskare, vilka dock var omedvetna om dessa meningsskiljaktigheter och även om att de misstolkat varandra. De skillnader mellan paren som fanns i de övriga fallen verkade inte avspegla motsättningar. Man tog snarare fasta på olika aspekter av syftet, t ex forskaren menade att syftet var att dokumentera goda exempel för att sprida dessa, medan nyckelpersonen menade att forskarna ville pröva sina teorier om hur man kunde jobba i förbättringslag.

Enligt forskarintervjun fanns det i ett av forskningsprojekten (C) ett tydligt uttalat syfte att pröva frågeställningar, medan nyckelpersonen menade att syftet var att följa vad som hände i en utvecklingsprocess. Ett av de studerade projekten (A) var helt inriktat på att forskarsidan skulle bidra med sina kunskaper för att förbättra förändringsarbete och överföra kompetens till arbetsplatsen. Sådana inslag fanns tydligt uttryckta i det planerade forskningsarbetet i ytterligare fyra av projekten. I samtliga fall fanns inslag av att forskaren ville pröva ett angreppssätt eller metod. Ytterligare en variant bland fallen, fall D, handlade enligt forskaren om ett försök att utveckla teoretisk förståelse inom kunskapsområdet genom återkommande samtal mellan forskare och arbetsplatsrepresentanter, med successivt framväxande inslag av mer undersökande karaktär. I detta fall liksom i fallen B, E och G uttryckte nyckelpersonerna syftet med större betoning på att arbetsplatsen skulle få något ut av det, än vad forskarna gjorde.

Vem bestämde vad?

I avsnittet presenteras de uppfattningar nyckelpersoner och forskare hade om sina möjligheter att påverka vad som skedde i samarbetet.

Fall	Forskare	Nyckelperson
A	Arbetslivsfonden skissade på hur det skulle se ut. Sedan fick forskaren bestämma över urval och uppläggning. Företagen valde själva om de ville medverka. Företagen medverkade i utformningen av enkäten.	Arbetslivsfonden valde forskare. Företaget kunde inte påverka upplägget, men hade smärre synpunkter på enkäten.
B	Det var ett samarbete mellan en person på företaget och forskarna. ”Vi såg det som ett jätteexperiment.”	Det var väldigt lite påverkan från företagets sida. ”Allt var nog från forskarnas sida och vi var ju nyfikna, egna tidigare försök hade misslyckats. I genomförandet valde vi begränsat inflytande. Vi var entusiastiska för deras synsätt.”
C	Upplägget av forskningsprojektet bestämde forskaren själv, men hade diskussioner med inblandade på arbetsplatsen och med kolleger. Förändringsprojektet helt initierat från arbetsplatsen. Ip kom att påverka deras förändring marginellt, men det var inte planerat så.	”Svårt att svara på. Det var nog ingen som tänkte på att vi kunde påverka forskaren. Han var oberoende expert som kom utifrån och skulle granska. Han tryckte väldigt hårt på sin integritet, om jag inte missminner mig. Tror att chefen försökte påverka, men forskaren köpte inte det. Sedan frågade forskaren om våra synpunkter på enkät och frågeställningar. Övergripande frågor hade vi inget behov att påverka.”
D	Forskningsledningen träffade företagsrepresentanterna ett år innan projektet kom till, och de tyckte då detta var ett spännande område att studera. Det var inte aktionsinriktat bland annat beroende på	”Jag medverkade inte på något sätt i utformningen. Projektet drevs av forskarna, vi var lite grann statistiker i det sammanhanget, vi var objekt för studien. Vi kanske skulle involverat oss mer på eget initiativ, som det andra företaget gjorde. Vi borde ha

	företagsrepresentanternas intresse av teoretisering.	agerat kraftfullare i starten av projektet.” ”Behovet av pengar till forskningen styrde processen inledningsvis.” Ip minns inte om han hade önskemål om vad forskarna skulle göra. Det fanns önskemål som inte tillgodosågs.
E	Hela upplägget var huvudsakligen utvecklat av forskaren i samråd med centrala kontaktpersoner.	”Forskaren bestämde. Forskaren framförde förslag och vi hade säkert kunnat påverka, men vi accepterade förslagen. Det var en ganska spak och foglig grupp forskaren hade att göra med. Vi blev mer tveksamma på slutet och initierade att det hela avslutades.”
F	”Det var ju viss centralstyrning i projektet i för- och eftermätningarna, men vi lade inte så stort fokus vid dem. I förändringsprojektet bestämde vi till 100% hur vi skulle lägga upp det. Vårt syfte var ju att på något sätt överföra vår kompetens till företaget så de själva lärde sig hur man jobbar med förändringar. Målet var ju bestämt av ledningen, sedan hade vi diskussioner med projektledningen, det blir lätt att man påverkar ganska mycket, för de har inte jobbat med sådana saker och då har man inte heller så mycket åsikter om det. Vår påverkan var väldigt stor i början, men den minskade hela tiden, vi försökte jobba genom dem.”	”Forskarna ville pröva sina idéer, de trodde stenhårt på dem, vi ställer upp, de ska få pröva detta. Jag tycker det är spännande med människor som vill genomföra sina idéer, tycker det är spännande att se om det går bra. De presenterade hur det skulle läggas upp. Deras synsätt spred sig som ringarna på vattnet.”
G	”I forskningsprojektets uppläggning medverkade vi förändringsledare inte alls. Eftersom vi hade svårt att hänga med i svängarna, blev det så att vårt huvudfokus blev bidraget till företagen och prioriterade ner forskningsdelen. Företagen hade ingen påverkan. Det var starkt top-down-perspektiv på det mesta.” ” Vi försökte dra igång olika saker , men vi kom aldrig längre än till ledningsgruppen.”	Ip tog själv initiativ för kontakt. ”De presenterade sin verktygslåda och träffade lite personer här och var i företaget, men ingen var intresserad.”

Forskarnas inflytande dominerade vad det gäller forskningsprojektens utformning. I ett av projekten (D) fanns en uttalad strävan att utforma forskningsprojektet som ett ”joint venture”. Forskaren uppfattade att det var så i genomförandet också, men den intervjuade nyckelpersonen hade uppfattningen att forskarna själva fattade alla beslut. Nyckelpersonen uttryckte också att de nog borde ha ”lagt sig i mer” från arbetsplatsens sida. Forskaren och nyckelpersonen hade således helt olika uppfattningar i denna fråga.

I ett annat fall (B) hade en person på arbetsplatsen relativt stort inflytande på uppläggnings av forskningssamarbetet, men det var en annan person som intervjuats som och den intervjuade uppfattade att det var forskarsidans modell som tillämpats. Denne nyckelperson uttryckte heller inte någon önskan om inflytande under samarbetets gång. I de övriga fallen har forskarna själva bestämt alla huvuddragen i forskningsuppläggnings. Berörda arbetsplatser gavs möjligheter att ge sina synpunkter på detaljer i genomförandet som t ex vilka frågor som kunde läggas till eller dras i från i ett frågeformulär.

De två sista fallen (F och G) var speciella i det avseendet att forskningsdesign och utformning av mätinstrument för datainsamling gjordes av andra än de som sedan arbetade med förändringsarbetet på arbetsplatserna och i samband med detta genomförde datainsamling. I intervjuerna framkom svårigheter med denna modell då förändringsledarna uppfattade att de

inte hade möjlighet att påverka i forskningsupplägget och att detta medförde brister i förståelse och motivation för t ex datainsamling.

Förändringsarbetets uppläggning styrdes huvudsakligen från arbetsplatsen i tre av fallen, C, D och G. I övriga fall hade forskarna en betydande inverkan på förändringsarbetets utformning. I samtliga fall fanns inslag av att man använt sig av något av forskarens kompetens för att utveckla sitt förändringsarbete. Flera av de intervjuade forskarna gav exempel på att de inte avsåg att ha en sådan inverkan, men att det ändå blev så. Andra hade uttalat en ambition att de skulle bidra till förändringsarbetet i betydande omfattning.

Forskarnas roll på arbetsplatsen

Huvuddelen av svaren inom avsnittet är tagna ur den del av intervjun där intervjupersonerna presenterades en lista med möjliga forskarroller (bilaga 3).

Fall	Forskare	Nyckelperson
A	<p>”Lite försäljare i början till företag som ej nappade.”</p> <p><i>Pådrivare</i> ”i viss mån, kopplat till resultatdiskussioner.”</p> <p><i>Konsult</i>, ”hela tiden.”</p> <p><i>Underlättare</i> - ”visst!”</p> <p>”<i>Advokat</i> - företrätt vetenskapligt synsätt.”</p> <p>”Väldigt mycket <i>samtalspartner</i>.”</p> <p>”Mycket av <i>rapportör</i>.”</p> <p>Analyserande, distanserade <i>forskare</i> - ”nej inte särskilt mycket.”</p>	<p><i>Försäljare</i>, ”inte särskilt mycket.”</p> <p><i>Pådrivare</i> ”kan man säga.”</p> <p><i>Underlättare</i>, ”det var själva syftet med enkäten hos oss.”</p> <p><i>Advokat</i>, ”räkningarna var ju saltade!”</p> <p>”I väldigt stor utsträckning <i>samtalspartner</i>.”</p> <p><i>Analyserande forskare</i> knutet till <i>samtalspartner</i>, hur tolka enkät, vad ligger bakom.</p>
B	<p><i>Försäljare</i>, ”väldigt lite, nej.”</p> <p><i>Pådrivare</i> ”ja, fr a i slutet. Projektet var lite för bra för att gå i graven.” (En av tre viktigaste rollerna).</p> <p><i>Konsult</i> ”delvis, egentligen inte: goda råd har vi givit, men inte haft en föreställning om hur det borde vara.”</p> <p><i>Underlättare</i> ”ja - då har vi nog varit ganska viktiga när det kört ihop sig.” (En av tre viktigaste rollerna).</p> <p><i>Samtalspartner</i> ”ja, gentemot vissa, ganska viktigt för projektledningen.” (En av tre viktigaste rollerna).</p> <p><i>Rapportör</i> ”nej. Lite grann om processen till projektledningen på företaget.”</p> <p><i>Analyserande forskare</i> - ”borde, det återstår.”</p>	<p><i>Försäljare</i> ”ja”</p> <p>”Vi inbjöd ej till och forskarna valde ej <i>konsulten</i>.”</p> <p>”Vi inbjöd ej till och forskarna valde ej <i>underlättaren</i>.”</p> <p>”Vi inbjöd ej till och forskarna valde ej <i>samtalspartnern</i>.”</p> <p><i>Rapportör</i> ”ja”</p> <p><i>Den analyserande, distanserade forskaren</i> ”ja”</p>
C	<p>”I så fall mer en <i>konsultroll</i> jag satt i, med en hel del erfarenheter eftersom jag jobbade inom organisationen och vet vad man ska göra om man genomför förändringar.”</p> <p><i>Advokat</i> ”nej, det tycker jag inte.”</p> <p>”Mest åt <i>samtalspartner</i>,”</p>	<p>”I början var forskaren <i>försäljare</i> av sin uppgift som <i>forskare</i>” (inte så svårt sälja).</p> <p>”Sedan blev han mer <i>samtalspartner</i>. Lite olika i</p>

	<p>(Mest åt, och) <i>rapportör</i> ”Ja, försökte i den mån jag hade nåt att säga återge det till dem.”</p> <p>(Mest åt, och) <i>forskaren</i>. ”Analyserande distanserade vet jag inte.”</p>	<p>olika faser. Han kunde ju inte vara så distanserad.”</p> <p>”I början var han den analyserande <i>forskaren</i>. Ju mer samtalspartner, desto mindre distanserad.”</p>
D	<p>”Kom in på sidospår som var mer <i>konsultativt</i>”, försökte ip stoppa.</p> <p>”På mötena <i>samtalspartner</i> och den analyserande <i>forskaren</i>, men blev bara samtalspartner.”</p> <p>”Utgångspunkten var att vara <i>forskare</i>. ”</p>	<p>(ip väljer att fördela 10 p),. <i>Konsult</i> (1 alt 2 p) ”försöker båda parterna undvika, väldigt tydligt i projektet, men man lyckades få ut lite konsult i alla fall.”</p> <p><i>Samtalspartner</i> (2p), ”testa idéer och tankar, få en balanserad syn på det man ser.”</p> <p>Den analyserande (distanserade) <i>forskaren</i> (6 alt.7p), ”De gjorde en distanserad analys, inte en inre för att hjälpa organisationen. De tillförde kunskap om hur det ser ut i omvärlden, hur ser vi ut jämfört med andra.”</p>
E	<p>”Inte <i>försäljare</i>” ”Helt klart <i>pådrivare</i>”</p> <p>”Inte <i>konsult</i>.” ”<i>Samtalspartner</i> till enhetscheferna.”</p> <p>”<i>Rapportör</i> när det gäller att sammanfatta enheternas arbete i bl a styrgrupp.” ”Ibland analyserande <i>forskare</i>. Den analyserande förekommit, dels i en förfas och i kontexten ibland.”</p>	<p>”Sen fanns det ju inslag av att han drev fram ett förändringsarbete i vår grupp.” ”<i>Underlättade</i> ju det också genom att analysera de problem som vi hade och jobba vidare med dem.” ”<i>Konsult</i> var han definitivt som kom in utifrån så.” ”I viss mån var han en <i>samtalspartner</i> för NN och mig, i viss mån en extern samtalspartner för gruppen också.”</p> <p>”Fr a analyserande i första hand. Det byggde ju på en distanserad analys av vår verksamhet, det gjorde det ju.”</p>
F	<p>”<i>Försäljaren</i>, ja, inte så vansinnigt mycket i detta projektet. Var det så till vida att det fanns ett antal personer som var negativa.” <i>Pådrivare</i> - ”vi var ju det naturligtvis lite grann.” <i>Konsult</i> - ”vet inte riktigt vad det är, många olika betydelser, kan inte svara på det.” <i>Underlättare</i> ”det var kanske det vi var allra mest. Det var så vi egentligen såg vår roll i hela projektet.” <i>Advokat?</i> ” Ja, till viss del kanske gjorde, mycket, mycket liten del, när det blev en del konflikter.” <i>Samtalspartner</i> ” gav vi bättre tid för i ledningsgruppen.”</p> <p><i>Rapportör/</i> ”återrapportör: I så fall i inledningsfasen och när vi gjorde eftermätningen och i de olika erfarenhetsutbytena.” Den analyserande, distanserade <i>forskaren</i> -” till liten del kan jag säga.”</p>	<p>”De sålde in idéerna, det tyckte jag var bra.”</p> <p>”De var <i>pådrivare</i> om jag ska prioritera. ” ”Även <i>konsult</i> då, speciellt med de här nycklarna.”</p> <p>”<i>Samtalspartner</i> naturligtvis. Att de lyssnade av vad folk kände och tänkte och fick dem att själva inse nästa steg var den absolut viktigaste delen.”</p> <p>”<i>Rapportör</i>, de rapporterade självmant, det uppskattade ip, det medförde ökad delaktighet, ip hade hela tiden koll på läget.”</p> <p>”De var viktiga, de var interna säljare. Det hade kunnat misslyckats om de inte hade varit här.”</p>
G	<p>”<i>Försäljare</i> behövde vi inte vara initialt, vi hade ju ett kontrakt och fick pengar, men sedan var det ett fruktansvärt jobb att sälja sig själv när vi väl var inne.”</p>	

<p>”Möjligen <i>pådrivare</i>, vi försökte givetvis, men vad var det vi skulle driva på: vår egen förankringsprocess i så fall. Inte nånting av vanlig <i>pådrivare</i>.”</p> <p>”Vi ville i första hand vara <i>underlättare</i>.”</p> <p>”<i>Advokat</i>, ja försvara vår existens.”</p> <p>”<i>Samtalspartner</i> mest med VD och med ett fåtal andra.”</p> <p>”Nej, det var försäljning och samtalspartner. Vi gjorde ingen ordentlig analys, vi missade de grundläggande förutsättningarna, det var nån slags hugskottsprojekt.”</p>	<p>”Mest <i>samtalspartner</i>, ip ville att de skulle vara mer konsulter, men de fick ju inget gensvar från de andra ”(ip tyckte lite synd om dem, ”de var ju bra killar”).</p> <p>”De var <i>analyserande forskare</i> på seminarierna.”</p> <p>”De andra rollerna stämmer inte.”</p>
---	---

Fallen C, D och E hade relativt hög överensstämmelse i uppfattning om vilka roller forskaren hade. I fall B hade nyckelperson och forskare enbart *en* överensstämmande bedömning av forskarens roll i övrigt hade de näst intill helt motsägande uppfattningar.

Samtalspartnern uppfattades vara den mest dominerande rollen. Samtliga intervjuade forskare och alla utom två nyckelpersoner uppfattade att denna roll utgjorde ett betydande inslag i samarbetet. En nyckelperson uppfattade att den förekom i liten utsträckning och ytterligare en att den inte fanns med alls. I det senare fallet beskriver nyckelpersonen aktiviteter som kunde tolkas som samtalspartner, men det framkom i intervjun att det fanns en förväntan på att denna roll skulle vara betydande och kanske kan resultatet tolkas i ljuset av en upplevt besvikelse på grund av ouppfyllda förväntningar.

Flera nyckelpersoner ansåg att forskarna hade utövat en traditionell analyserande, distanserad forskarroll, men det är tydliga skillnader mellan vad nyckelpersoner respektive forskare uppfattade. Alla nyckelpersoner utom en uppfattade att denna roll hade ett betydande inslag, medan tre forskare uppgav att denna roll förekom.

Alla intervjuade ställde sig först frågande till vad advokat i detta sammanhang innebar. Efter att ordets betydelse definierats, uppgav endast tre forskare att det i någon mån funnits sådana inslag.

En annan roll som verkade mer mångtydig än andra var konsultrollen. I en intervju uttrycktes direkt att konsult har så många betydelser så det är omöjligt att besvara om denna roll fanns med eller inte. Ett annat uttryck för denna mångtydighet är att bedömningen inte överensstämmer i mer än ett av intervjuaren.

Flera av de intervjuade kommenterade vikten av att tydliggöra förväntningarna på varandra och några tyckte att det hade varit bra om de hade diskuterat sina förväntningar på forskarens roll utifrån ett liknande papper som det som användes i intervjun. I de två fall där både nyckelperson och forskare uppgav att ett klagande av rollen hade förekommit var alla mycket nöjda med detta.

I intervjuerna efterfrågades, i de fall listan inte självant kompletterades, om det fanns ytterligare roller som forskaren utövade eller som intervjuaren tyckte var viktiga, men som inte fanns med på listan. Roller som nämndes var arrangör, ramsättare, designare, utbildare, kompetensöverförare, den som tillför kunskaper om omvärlden, förändringsledare, konflikthanterare, entusiasmerare, lyssnare och oberoende granskare.

Effekter av samarbetet

Intervjupersonernas beskrivning av samarbetets effekter presenteras i följande sammanställning.

Fall	Forskare	Nyckelperson
A	<p>”De fick ny kompetens. Arbets sättet har spridits i organisationen. Uppföljningen har gett effekter dessutom.” ”Det har inte givit något forskningsmässigt nytt, det är applikationer på känd kunskap.” ”Det är ett exempel på att det går att jobba handlingsorienterat.”</p> <p>Enbart internrapporter har skrivits.</p>	<p>”Vi har nått syftet eftersom vi nu kan använda verktygen mer självständigt och det har även fått spridning i organisationen. Vi arbetar fortfarande med forskaren. Vi har blivit mindre beroende av dyra konsulter. Vi har haft mycket nytta av det. Vi har alltså nått syftet att lära oss ett verktyg, men jag har inte hört nåt om rapportering till ALF. Kan inte påminna mig någon rapport eller sett att det redovisats hur pengarna använts. Det syftet försvann nog.”</p>
B	<p>”Slutfördes inte alls enligt planen. Bara påbörjat ett första varv (inte ens fullbordat det, och flera varv planerade) och gick aldrig vidare med nån annan avdelning.” ”Ganska stor flopp. Ett helt misslyckat projekt i många avseenden, men samtidigt väldigt effektivt, men vart tog hela rationaliseringseffekten vägen?”</p> <p>”Det var meningen att skriva en uppsats för konferens men det blev inget. Kommer inte heller att bli något, sånt här är färskvara.”</p>	<p>”Ingen bestående effekt på kultur och känslan av förändringsdynamik. Svårt att mäta mycket av målen. Det lilla arv som fanns kvar från projektet har vi lämnat därhän. Orsaker till detta är bl a tidspress, bristande ledningsstöd, traditionen att åstadkomma effekter genom mekanik att uppnå mål.” ”Projektet borde genomförts annorlunda och integrerats. En kampanj håller inte kulturen i gång.” I en del projekt hade för omfattande uppdrag lagts in.</p> <p>”Det är viktigt att man ömsesidigt klargör vad man vill ha ut av det hela av varandra i action research. Här hade jag lite känslan av att vara som råttan i labyrinten. Forskarna fortsatte sin forskningsprincip: låt experimentet fortgå, håll distansen, vi lär oss, men det vi lär oss är att vi misslyckas en gång till. Vi fick inte hjälp att komma på spåret.”</p>
C	<p>”Efter några år gick bolaget i graven, finns väldigt mycket kritik i detta. Det var inte grundat på rationella skäl, utan är ett politiskt ställningstagande.” ”En tråkig epilög. VD fick kicken. Intressant vad det leder till.”</p> <p>Projektet har beskrivits i en forskningsrapport och har lett till nya forskningsidéer, men med andra arbetsplatser inblandade.</p>	<p>”Förändringen lades ned efter några år utan att kommunen gjorde någon utvärdering - en politisk fråga - det bara lades ner.”</p> <p>”Vi har tagit del av forskningsrapporten. Forskningen påverkade inte förändringsarbetets utfall särskilt mycket, men att förändringen avbröts påverkade forskningen. Hade varit bra om forskningen ingått i utvärderingen på något sätt.”</p>
D	<p>”Det blev kaos, ledarvacuum, ingen kontaktperson kvar.”</p> <p>Forskningsprojektet är slutfört och dokumenterat, men det mesta av teoriutvecklingen bygger på data från det andra företaget.</p>	<p>”För organisationen tror jag inte det gav så mycket i slutändan. Var en del bra aktiviteter som startades, men det rann ut i sanden.” ”Det gjordes en flödesanalys som var väldigt ambitiös, men det blev ingen feedback för en forskare slutade och ingen kunde ta över.” ”Sociologiundersökningen gav ingenting. Ringa betydelse för organisationen, mer en kostnad, men för en del av oss gav det en hel del personligt, bidrog till att jag fick inblick, kunskap, överblick och jag använde mycket av det.” ”Har fått utbyte av medverkan men hade kanske väntat mig mer. Det var nog inte tillräckligt väl diskuterat vad vi skulle få ut. Vi skulle ställt mera krav.”</p>
E	<p>”Effekterna av förändringsprocessen pågår det diskussioner om.”</p>	<p>”Vi avslutade innan planerat, för vi kände att nu var det färdigt. Det var nog att det inte gav något</p>

	<p>”Det finns ett spännande samband mellan de handlingsresultat man uppvisar och hur mycket förbättringar man orkat med.”</p> <p>”Alla enheter har fått en pärm med för- och eftermätningsprofiler plus en utvärdering. Jag hoppas på att göra vetenskaplig publicering i höst.”</p>	<p>yttre och vi var besvikna på att utvecklingen stannat upp.” ”Vet inte riktigt vad konfliktbearbetningen ledde till, vi talar ju med varandra nu, men vi är försiktiga. Samma problem finns fortfarande på arbetsplatsen, men nu vet vi att vi inte ska tala om det.”</p> <p>”Jag har inte sett någon dokumentation från forskningsprojektet. Kom en jättebibba med frågor från någon på samma institution, det är det enda jag har sett.” (Vid intervjuuppföljning framkom att ip erhållit dokumentation efter intervjutillfället.)</p>
F	<p>”Jag tror att vårt arbete haft ganska stor betydelse. Jag vill inte säga som VD att det var avgörande för företagets överlevnad, för det tror jag inte på.” ”Vad det gäller forskningsprojektet har jag inte så mycket kunskap om vad som hänt egentligen. Vi har inte sett något slutresultat, vore förfärligt om det inte blir någon rapport, att kasta bort de erfarenheter som finns i projekten.”</p> <p>”Vi har gjort en egen uppsats.”</p>	<p>”Vi har gjort ny enkät med några få frågor (verkstadsgubbar har fått vara med utforma enkäten). Förändringsviljan är oerhört hög fortfarande. Allt fått högre poäng.” ”Vågar kasta oss ut och pröva att våga lära oss simma. Alla jobbar mycket mer integrerat med varandra, delaktighet. Året efter började vi reducera lagret; det var inte svårt sälja in idén, kraften kommer från gubbarna numera.” ”Hela företagets själ är ett entreprenörföretag i dag från att ha varit ett övermoget hierarkiskt företag. Nu känner vi oss utvalda, vi är speciella, folk söker sig hit för de vill delta i detta.”</p> <p>”Vi har tagit del av deras rapport.”</p>
G	<p>”Vår medverkan fick nog inga effekter på företaget, men vet inte säkert. En effekt hade intervjuerna, att vi blev ett medel för människor att få prata av sig, om ledningen framförallt, under sekretess. Det fanns ganska många olyckliga individer där.”</p> <p>”Jo, en effekt blev det, det var då vi körde ett seminarium om målteori med ledningsgruppen; vi analyserade deras mål, det tyckte de var givande allihopa, där hade de lärt sig något det tror jag.”</p> <p>”Nätverket jag medverkade att dra igång lever fortfarande kvar.”</p> <p>”Det blev ingen dokumentation av det hela.”</p>	<p>”Vi fick se deras verktygslåda och ta del av deras helhetssyn och det som fr a för mig var värdefullt var att ha samtalspartners. Det nätverk som startade då, vi träffas fortfarande.”</p> <p>Ip har inte tagit del av någon dokumentation.</p>

I ett av fallen (G) etablerades inte samarbete i den omfattning som nyckelperson och forskare hade hoppats på, vilket båda beklagade. Nyckelpersonerna var i tre fall mycket nöjda med samarbetet, medan det i tre fall uttrycktes relativt starka negativa reaktioner av de intervjuade nyckelpersonerna. I de två fall där nyckelpersonerna var mest positiva var utfallet av förändringsarbetet mycket positivt. I det tredje ”positiva” fallet fick vare sig forskningsprojekt eller förändringsprojekt avsedd utveckling, men detta låg huvudsakligen utanför de intervjuades kontroll. I de tre ”negativa” fallen upplevde nyckelpersonerna utfallet av förändringsarbetet som ett misslyckande. Ingen av dessa nyckelpersoner hade vid intervjutillfället samma förhållande till den aktuella arbetsplatsen längre och det antydde i intervjuerna att detta till viss del berodde på utfallet av förändringsarbetet eller skeenden i detta.

I fall A planerades aldrig någon annan typ av skriftlig dokumentation än internrapporter enligt forskaren, nyckelpersonen tror att det kanske fanns andra planer som inte genomfördes. I fall B genomfördes en vetenskaplig utvärdering, men denna publicerades inte. Fallen C och D resulterade i vetenskaplig publicering. Fall E avses ingå i en doktorsavhandling under produktion. Den planerade vetenskapliga dokumentationen där fall F och G skulle ingå hade

vid intervjutillfället inte genomförts och skulle troligen inte heller komma till stånd. Fall F dokumenterades i ett uppsatsarbete.

Angående utfallet vad det gäller vetenskaplig publicering i förhållande till de enskilda fallen, kan framhållas att samtliga fall ingår i ett omfattande enkätmaterial, som är underlag till ett flertal publicerade och planerade vetenskapliga rapporter, bokkapitel, avhandlingar och examinationsarbeten. Den här presenterade studien är ju också ett exempel på detta.

DISKUSSION

Syftet med denna studie var att belysa och problematisera forskningssamarbete i samband med arbetslivsförändringar ur *både* forskarnas och de beforskades perspektiv. Ett annat syfte var att få uppslag till frågeställningar och uppläggning av vidare forskning för att få den mer övergripande frågeställningen i forskningsprojektet bättre preciserad, alltså: Om forskares olika agerande och samspel med de beforskade i förändringsprocesser kan förklara något av de effekter forskarinsatserna får för arbetsplatsen och för den vetenskapliga kunskapsutvecklingen.

Forskarens roll i samarbetet

I intervjuerna användes en i tidigare forskning utvecklad kategorisering av forskarroller som intervjupersonerna fick beskriva sin egen uppfattning utifrån. Erfarenheterna av att använda denna mall och andra uttalanden i intervjuerna har givit upphov till följande tankar. Det förefaller som tolkningsutrymmet var mycket stort för vad de olika rollerna kunde innebära till exempel var samtliga intervjuade frågande inför rollen ”advokat”. Författaren upplevde en viss osäkerhet i värdet av de utsagor som är gjorda i detta avsnitt.

I några av fallen gavs exempel på att forskarens roll tydliggjorts inledningsvis (i ett fall i form av ett välgörande gräl) och under resans gång inom forskningsprojektet och att detta var välgörande för samarbetet. Ännu fler exempel fanns på att forskarens roll *inte* tydliggjorts och att det i efterhand kunde konstateras att det hade varit bra om detta gjorts.

Om forskare och beforskade hade ett hjälpmedel för att undersöka varandras förväntningar på samarbetet och olika roller i formeringen av samarbetet kanske detta skulle kunna öka kvaliteten i samarbetet och undanröja onödiga missförstånd. Förmodligen skulle ett sådant hjälpmedel vara mer användbart om det var uttryckt i mindre vaga, mer praktiskt handlingsinriktade termer än det som användes i denna undersökning.

Har forskare och beforskade olika synsätt i de undersökta fallen?

De olikheter mellan nyckelpersoners och forskares uppfattningar som framkommer i materialet verkar mer vara ett uttryck för att de beskriver samma saker ur olika perspektiv än att vara uttryck för meningsskiljaktigheter. Undantaget är två av fallen där forskare och beforskad har olika synsätt och förväntningar och i det ena missförstår varandra, i det andra vet om att man har olika uppfattningar. Det fall där parterna missförstår varandra skiljer sig från de andra i bemärkelsen att det i detta fanns en tydligare strävan från forskarnas sida att samarbeta med de beforskade i utvecklingen av forskningsprojektet och att det skulle bygga mer på att både forskare och beforskade tillsammans skulle utveckla sin teoretiska förståelse. Nyckelpersonen gav uttryck för att detta i viss mån hade uppfyllts för dennes personliga del, men att han hade förväntningar på mer direkt praktiskt användbar kunskap, verktyg att använda i arbetet. Forskarna uppfattade enligt forskarintervjun inte detta önskemål och hade

inte sådana ambitioner med projektet. Denne forskare uttryckte också att de beforskade var de som framförallt drev på ett teoretiskt, filosofiskt fokus i projektet. Det är möjligt att detta tryck kom från andra arbetsplatsrepresentanter som medverkade i projektet än den intervjuade nyckelpersonen, det framgår inte i undersökningen. I det andra projektet där forskare och nyckelperson skiljer sig åt i flera avseenden är forskaren helt medveten om att de beforskade hade önskemål om ett annat samarbete än det som blev, men forskaren tyckte ändå att forskarna höll den uppgjorda överenskommelsen.

I alla projekten var de intervjuade nyckelpersonerna mer inriktade på den praktiska nytta de kunde få ut av projektet, vilket inte är särskilt förvånande. Endast i ett fall hade detta en mer underordnad betydelse och det var det fall där forskaren tydliggjort sin analytisk forskarroll och inte haft några avsikter att direkt tillföra sin kompetens i förändringsarbetet. De intervjuade forskarna verkar alla ha intresse av att kunna bidra till ett bättre arbetsliv på de arbetsplatser de samarbetat med. Samtliga gav exempel på att de haft en vilja att påverka som i några fall dominerat hela samarbetet, som i fallen A, E, F och G. I andra fall har detta inte varit avsikten men ändå kunde forskarna inte låt bli att försöka påverka när det fanns behov eller uttrycktes sådana önskemål (fall C och D). I fall B hade forskaren för avsikt att medverka i stora delar av framför allt planeringen av förändringsarbetet, men gav exempel på tryck från arbetsplatsen att få forskaren att medverka mer än planerat. Flertalet forskare föreföll ha större intresse för medverkan i förändringsprocesser än att producera vetenskapliga rapporter.

Då forskares och beforskades intressen verkade vara i hög grad överensstämmande på så sätt att båda sidor tyckte det var viktigt att forskningsprocessen ledde till praktiska förbättringar på arbetsplatserna, huvudsakligen i hur förändringsarbete bedrevs, så kunde man tänka sig ett relativt okomplicerat förhållande. I de två fall där samarbetet ledde till påtagliga förbättringar är både forskare och beforskad tillfreds med resultatet och i dessa fall var det entydigt definierat så att forskarens roll var att använda sina kunskaper i praktiken och överföra kompetens. I ett fall hade forskningsprojektet *inte* handlingsinriktade inslag, men där uppfattade nyckelpersonen att forskningsmedverkan ändå hade ett berikande värde genom att utanförperspektivet och dokumenteringen av förändringsprocessen möjliggjorde för personer på arbetsplatsen att reflektera över, och bättre förstå, vad som hände. I de återstående fyra fallen där det inte blev några påtagliga positiva effekter på arbetsplatserna, i alla fall som nyckelpersonerna uppfattade det, fanns det betydande inslag av missnöje hos både forskare och nyckelpersoner. Missnöjet kunde till exempel ge sig uttryck i att intervjupersonerna vid intervjutillfället uppgav att de tyckte det var obehagligt att bli påmind om, och behöva prata om, det som hänt.

Förutsättningar för att bedriva aktionsforskning i förändringsprocesser i arbetslivet

Ett förhållande som framträder starkt i de studerade fallen var avsaknaden av kontroll, och konsekvenser av detta, för forskningen. Arbetsplatsernas praktik i förändringsskeden föreföll vara svår att kombinera med vetenskapliga krav på planerbarhet och kontroll. I ett av fallen blev det inte mycket samarbete alls och endast i två fall genomfördes samarbetet i stort sett fullt ut som planerat. De återstående fyra fallen präglades av relativt stora avsteg från vad man hade tänkt att samarbetet skulle innebära. Huvudsakligen berodde detta på att förutsättningarna för vidare samarbete påverkats och hindrats av yttre faktorer, ofta utanför de inblandades direkta kontroll. Dessa omständigheter bidrog förmodligen i stor utsträckning till de missnöjesyttringar som beskrevs i förra avsnittet.

I forskningsrapporter och litteratur inom arbetsorganisation betonas ofta vikten av att organisationer utvecklas för att snabbt kunna anpassas och hantera de förändrade krav som ställs, att omgivningsfaktorerna inte är stabila. Denna studie gav upphov till den allmänna frågeställningen om forskningsprojekt tar tillvara på denna kunskap i uppbyggnaden av sin egen organisation. I studien gavs exempel på att en förutsättning för ”lyckat” forskningsresultat varit relativt stabila omständigheter runt de studerade forskningsprojekten. När så omständigheterna förändrades medförde det att forskningsprojekten inte nådde sina mål. Kan forskningen anpassa sin organisation för att bli bättre skickad att hantera oförutsedda händelser?

Om det nu skulle finnas anledning att utveckla forskningsapparaten, kan det då finnas faktorer som motverkar en bättre anpassning till arbetsplatsers förändrade villkor? Kanske är många forskare inskolade i att betrakta arbetslivsforskning som planerbara, kontrollerade processer där det är möjligt att uttala sig om effekter genom att göra för- och eftermätningar. Om då processen inte utfaller som det var tänkt finns risken att det hela bara betraktas som ett misslyckande och att det upplevs som bortslösad tid och resurs.

Om forskningen ska bli mer innovativ kan vi lära från kunskap om framväxt av innovativa produkter i företag, vilket innebär att en från början väl-specificerad målsättning med detaljplanerad realisering med användning av etablerade metoder kan vara kontraproduktiv för innovation (Norrgrén, 1991). Det finns anledning att fråga sig huruvida den struktur, som forskningsinstitutioner, universitet och forskningsanslagsgivare, som omger forskningsprojekt förstärker en rigiditet i forskningsuppläggningar i stället för att stödja en anpassning till förändrade villkor. Norrgrén (i Schaller och Johansson, 1992) hävdar att våra forskningsorganisationer präglas av ”the same procedure as last year and every year before” och förespråkar att arbetsplatserna i större utsträckning involveras i forskningsprocessen till exempel vad avser problemformulering och analys av data.

Forskningens uppgifter

Forskningen har flera olika uppgifter som kan beskrivas på olika sätt. Ett enkelt sätt att beskriva forskningsuppgifter är att de ska

- pröva frågeställningar
- skapa forskningsfrågor
- bidra till den tredje uppgiften som kan innefatta att sprida vetenskaplig kunskap.

Forskning med handlingsinriktade inslag syftar ofta till att kombinera den tredje uppgiften i termer av att tillämpa vetenskaplig kunskap med utveckling av (ny) vetenskaplig kunskap. Denna beskrivning kanske mer är ett uttryck för ett ideal än en beskrivning av verkligheten. Det kan säkert förekomma att forskare inom ett forskningsprojekt tillämpar kunskap som inte vilar på vetenskaplig grund och att projekt inte heller genererar tillskott i vetenskaplig kunskap, eller att någondera inslagen brister eller är undermåliga.

En kanske underskattad betydelse av forskningsarbete inom arbetslivet är hur forskningserfarenheten påverkar den enskilde forskarens kompetens och även hur det genomförda arbetet påverkar arbetsplatsers inställning till framtida forskningsarbete. Som en viktig ingrediens i det senare finns om forskningen bidrar till uppbyggandet av ett förtroende mellan forskare och arbetsplats.

Om vi väljer att betrakta de undersökta fallen ur denna synvinkel har de enskilda fallen kanske inte besvarat viktiga frågeställningar och fört vetenskapen vidare i någon större omfattning. Däremot har de forskningsresultat som redovisats som baseras på nyckelpersonernas enkätsvar i 69 projekt i undersökningsspopulationen, varit mycket fruktbar (Norrgren, Hart & Schaller, 1996). Dessutom ges i två av fallen exempel på hur projekten gett upphov till nya forskningsfrågor för de intervjuade forskarna.

Det finns i samtliga fall inslag av att forskares kompetens på olika sätt har använts i förändringsarbetet. Mötet blev i några av fallen fruktlöst vad det gäller vetenskaplig publicerad kunskapsutveckling, men det verkar rimligt att anta att forskarna genom projekten gjort erfarenheter som är värdefulla för framtida forskningsarbete. Om forskarna lärde sig något och tog tillvara detta för det kommande forskningsarbetet går inte att uttala sig om på grundval av denna undersökning.

Argyris (1968) beskrev att det kan finnas likheter mellan "lumber kings"(ungefär motsvarande träpatroner kanske) attityder och många forskares inställning till beforskade. "Lumber kings" konsumerade träd utan oro för framtida tillgångar. Argyris menade att forskare verkade konsumera beforskade på samma sätt. I denna studie fanns uttalanden i två av fallen där nyckelpersonerna gjort sådana erfarenheter i forskningssamarbetet att det fått negativa effekter för deras egen del och att de uppfattade att forskningsmedverkan kostade mer än vad den gav i utbyte. I fyra av fallen torde samarbetet ha medverkat till goda relationer och positiva effekter för förtroendet till forskningen. Norrgren (1992) anger hur forskarvärlden ytterligare skulle kunna förstärka sådana positiva effekter:

" En annan uppgift av stor vikt är att inkludera inte bara forskarens och "beforskades" uttalade, officiella teorier om livet på våra arbetsplatser utan i större utsträckning få med vad Argyris kallar "theories in use", dvs inkorporera mera av vad vi egentligen tänker och hur vi de facto beter oss i både forskar- och annat arbetsliv. För att möjliggöra detta krävs att de "beforskade" och forskarna kan etablera tillräckligt förtroendefulla relationer och samarbete byggt på ömsesidig respekt för den nytta respektive part i forskningsprocessen spelar för att uppnå en god validitet. Detta kräver att forskarna inte betraktar arbetsplatser som "experimentlådor", i vilka man ensidigt definierar och kontrollerar experimentbetingelserna. Det kräver också att "icke-forskarna" kommer förbi synen på vetenskapsmän som något "moraliskt högre stående väsen" som för det allmännas bästa söker sanningen, och som man emellanåt vill behaga med berättelser om hur allt borde gå till snarare än hur det verkligen går till." (s.174-175)

Liknade argument framför Argyris (1968) för att beforskade ska kunna utöva inflytande i forskningsarbete. Argyris menar att ju mer de beforskade involveras i att planera och lägga upp forskningsprojekt, desto mer lär vi om de bästa vägarna att fråga frågor, vilka som är de kritiska frågorna ur de anställdas synvinkel, vilket motstånd varje forskningsmetod kan ge och hur man kan få ett genuint långsiktigt forskningsengagemang.

Även Norrgren (1991) argumenterar för att forskare bör sluta att betrakta arbetsplatser och anställda som forskningsobjekt och istället verka för att skapa långvariga relationer med arbetsplatser och i detta se till att deras delaktighet i forskningen ökar. Bland de i denna studie studerade fallen finns endast ett tydligt exempel på ett sådant försök och fallet visar att genomförandet av en sådan ansats inte är utan svårigheter och att det är viktigt att erfarenheter tas tillvara och nya kunskaper utvecklas.

Avslutningsvis en kommentar apropå de forskningsideal som framtonar i slutet av rapporten; så är ju denna rapport ytterligare ett exempel på forskning som frambringats i huvudet på forskare och där inte bara praktiken betraktats som subjekt utan också forskarna fått pröva på den rollen.

REFERENSER

- Alvesson, M. (1993) *Organisationsteori och teknokratiskt medvetande*. Stockholm: Nerenius & Santérus förlag AB
- Argyris, C. (1968) Some unintended consequences of rigorous research. *Psychological Bulletin*, 70, pp185-197.
- Argyris, C. (1993) *Knowledge for Action. A guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Aronsson, G., Svensson, L., Leksell, K. & Sjögren, A. (1995) *Förändringskompetens. Projektledares erfarenheter från 300 Arbetslivsfondprojekt*. Katrineholm: Arbetslivsinstitutet.
- Beer, M., Eisenstat, R.A. & Spector, B. (1990) *The Critical Path to Corporate Renewal*. Boston: Harvard Business School Press
- Berger, A, Hart, H. & Lindberg, P (1995) *Ständiga förbättringar*. Göteborg: IMIT.
- Beinum, H. van (1993) The kaleidoscope of workplace reform. I Naschold, F., Cole, R. E., Gustavsen, B., van Beinum, H.: *Constructing the New Industrial Society*. Stockholm: The Swedish Center for Working Life.
- Docherty, P (1976) Delrapport 6: Forskarroller i ett aktionsforskningsprojekt. I *Organisationsutveckling för ökat medinflytande i tjänstemannaföretag*. Stockholm PA-Rådet och EFI/Handelshögskolan.
- Gustavsen, B. & Sörensen, B.A. (1995). Aksjonsforskning. I Eikeland, O. & Finsrud, H.D. (eds) *Research in action/Forskning og handling. Søkelys på aksjonsforskning*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holmer, J & Starrin, B. (red) (1993). *Deltagarorienterad forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K. (1995). *Förändringsstrategier i arbetslivet*. Monograph from the Department of Sociology, no 57. University of Göteborg.
- Kalleberg, R. (1993). i Holmer, J & Starrin, B. (red) (1993). *Deltagarorienterad forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Naschold, F. (1993). Organization Development: National programmes in the context of international competition. I Naschold, F., Cole, R.E. et al . *Constructing the New Industrial Society*. Stockholm: The Swedish Center for Working Life.
- Norrgren, F. (1991) AVK Plattform (internt arbetsmaterial).
- Norrgren, F. (1992). Broprincipen - arbetslivet i teori och praktik. I J. Schaller & J.Å. Johansson (red) *Ledarskap och arbetsmiljö*. Göteborg: Akademiförlaget.
- Norrgren, F. (1996a) Förändringsstrategier. I J.E. Rehndal: *Att förändra och leda morgondagens företag*. Stockholm: VIS Strategi AB.
- Norrgren, F. (1996b) Förändringsledning. I G. Ekvall (red) *Navigatör och Inspiratör. Om chefer, ledarskap och förändring*.
- Norrgren, F., Hart, H. & Schaller, J. (1996). *Förändringsstrategiers effektivitet*. Center for Research on Organizational Renewal (CORE). Göteborg: Chalmers University of Technology.

- Pålshaugen, Ö (1995) A Norwegian Programme of Action research for participative Democracy. I Eikeland, O. & Finsrud, H.D. (eds) *Research in action/Forskning og handling. Sökelys på aksjonsforskning*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Risling, A. (1987) *Konsult i organisation*. Borås: Natur och Kultur.
- Sandberg, Å. (red). (1981) *Forskning för förändring*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Spjelkavik, Ö (1995) Applied Research or Action Research? I Eikeland, O. & Finsrud, H.D. (eds) *Research in action/Forskning og handling. Sökelys på aksjonsforskning*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Sörensen, B (1992) *Evaluering av norsk arbeidslivs- og aksjonsforskning*. Oslo: Norsk Råd for anvendt samfunnsvitenskaplig forskning (NORAS).