

Praktikdriven forskning – öppnandet av ett nytt forskningsfält

I slutet av 1800-talet levde man i föreställningen att man i stort visste allt som var värt att veta. Vad som behövdes var visserligen omfattande kompletteringar – men det var bara kompletteringar. Något dramatiskt nytt på kunskapsområdet var inte att vänta. Detta är inget att förundras över. Huvuddelen av arbetet inom akademien syftar till att förfina och bekräfta tidigare hypoteser och teorier och befästa sina egna positioner. Det bildas ett *tankekollektiv* med den etablerade vetenskapssynen som grund. Omvärlden kan då få intrycket att generering av ny kunskap främst är en fråga om att bistå detta tankekollektiv med ytterligare pengar och resurser för att förfina vad man redan vet. Så kom 1900-talet med vad man närmast kan kalla en vetenskaplig revolution. Det verkar som om vi nu är där igen.

Vi vill med arbetet i forskarbyn bidra till en förnyelse av arbetslivsforskningen genom att introducera *praktikdriven forskning*. All forskning utgår visserligen från praktiken i form av observationer, speciellt utformade studier eller experiment men vanligen inte från *praktikernas* erfarenhet. Resultatet av en studie eller en forskningsinsats anses bli trovärdigt om det kan verifieras mot *akademins* samlade vetande snarare än beprövad erfarenhet. Detta samlade akademiska vetande återspeglas i vår tid i samhället genom *hur man samtalar* om forskning och praktik. Dessa samtal styr gemensamma analyser och överväganden om vilka påståenden som är trovärdiga och hur olika utvärderings- och forskningsresultat kan användas.

Ett begrepp för sådana *samtalsvanor* är diskurs. Problemet med diskurser är att de har makt och utnyttjas av dem som har makten. De förstärker vissa aspekter av de frågor som diskuteras och blockerar andra. Det akademiska tankekollektivets makt är konstruktiv om det gäller att skapa trovärdighet för att de påståenden som förs fram är relevanta och bygger på det samlade vetande som finns. Diskursens makt är emellertid negativ om den blockerar framväxten av ny kunskap och våra medborgerliga möjligheter att ifrågasätta etablerade föreställningar och arbetssätt.

I våra kontakter med duktiga praktiker har vi i allt större utsträckning kunnat märka en omfattande frustration över att deras erfarenheter och deras kunnighet när det gäller arbetslivets frågor numera inte får rättmätig uppmärksamhet. Vi möter också många i näringsliv och samhälle som inte tycker att de får tillräcklig praktisk nytta av den forskning på arbetslivets frågor som genomförs. Flera kritiserar att de samhällsorgan och forskningsfinansiärer som finns verkar vara infångade i sätt att resonera och bedöma forskning som endast gynnar redan etablerade institutioner. Detta befrämjar inte kreativiteten och fångar inte upp tankar om vilka förbättringar och effektiviseringar som är möjliga. Vi har ägnat oss åt denna typ av problem på arbetslivets område sedan mer än tjugo år tillbaka.

Vi har med tiden funnit att det område som ”inte syns” i diskursen är mycket större än vi någonsin trott. Nyttänkandet och kritiken mot det existerande drunknar i ett gammalt och etablerat prat. För att illustrera problematiken presenterar vi här nedan några exempel på kritiska röster på några områden som vi haft anledning att ägna oss åt under de senaste tjugo åren.

- Av arbetsmiljöverket rekommenderade arbetsmiljöinsatser när det gäller moderna arbetsplatser verkar kunna förvärra ohälsan snarare än förbättra den.
- Det regelmässiga framtagandet av och kraven på ”goda exempel” som vanligen inte är överförbara till andra praktiker och andra verksamheter med konventionella förmedlingsmetoder skapar ett gigantiskt resursslöseri.
- Existerande krav och principer för evidensbaserad och kvalitetssäkring inom skola, vård och omsorg verkar kunna försämra de tjänster som erbjuds och blockera nyttänkande och kreativitet
- Betygs- och utvärderingssystem verkar förstärka och befästa olämpliga pedagogiska principer och därmed försämra elevernas och arbetsgivarnas möjligheter att i arbetslivet dra nytta av existerande utbildning
- Organiserings- och planeringsprinciper som följer etablerad ledningspraxis verkar bygga på föreställningar om människors samverkan som är orealistiska och missvisande. De skapar därför frustration och ineffektivitet.
- Prioriteringsprinciper inom beslutsfattande grupperingar har visat sig leda till att man sällar bort relevanta tjänster och goda insatser inom exempelvis vård och omsorg. Analyserna domineras av ”hårda data”. ”Mjuka data” får inte plats.
- Med mera

Ovanstående ofullkomligheter är mer eller mindre väl kända. De brukar hänföras till bristande kompetens eller olämpliga attityder och värderingar hos medarbetare och beslutsfattare. Vår analys visar att detta sällan är problemet. Problemet verkar istället vara att den forskning som görs fokuserar på alltför ytliga observationer och resonemang istället för att gå på djupet i vad som faktiskt händer. När praktiker i sin tur skall förmedla sina erfarenheter gör de i sin tur detta i alltför förenklade ”koncept”. Vi menar att samtliga i pricksatserna beskrivna ofullkomligheter kan hänföras till detta grundläggande problem.

En väg ut ur dilemmat när det gäller arbetslivsforskningen är att återgå till grundförutsättningarna för all forskning och starta från praktiken – det vill säga praktikers erfarenheter. Genom att dokumentera och omformulera dessa erfarenheter kan man förstå hur dessa genom olika diskurser kan överföras till allt flera och komma till allt större användning i vårt samhällsbyggande. Forskarbyn är en institution för just detta. En institution som vi hoppas skall få många efterföljare.

Ölsdalen 28 augusti 2008

Monica Hane och Bengt-Åke Wennberg