

Call for paper HSS2011: Interaktiv och deltagande forskning
Karlstad, 04-06.05.2001.

Tema 1. Interaktiva metoder. Session 4.

21.03.2011

Participation som magtmekanisme

- **mellem constraint og empowerment i organisatorisk (inter)aktionsforskning?**

Marianne Kristiansen & Jørgen Bloch-Poulsen

Abstract

Co-produktion af mål, co-design af proces, co-validering af resultater samt co-authorship
- 'co' mellem interaktiv læring og varm luft i organisatorisk aktionsforskning?

Dette paper vil præsentere metodologiske overvejelser fra et aktionsforskningsprojekt, hvor vi samarbejdede med 18 team fra Danfoss Solar Inverters, CSC og Borgerservice i Silkeborg kommune om, hvad der undervejs kom til at hedde Medarbejderdreven Innovation i Team (MIT), finansieret af Rådet for Teknologi og Innovation under Videnskabsministeriet. Vi kalder tilgangen dialogisk aktionsforskning i organisationer, hvor vi sammen med deltagerne – gennem emergent, gensidig involvering – søger at skabe resultater af tre typer:

- konkrete forbedringer i de medvirkende teams arbejdssituation (resultater af første orden, som skaber værdi for organisationen, en mere hensigtsmæssig arbejdsorganisering, og en forbedret arbejdslivskvalitet);
- bedre organisering af processer til fremme af disse konkrete forbedringer (resultater af anden orden, f.eks. i form af Dialogiske HelikopterTeamMøder, der fokuserer på at udvikle mere hensigtsmæssige arbejdsrutiner);
- samt bedre teoretisk forståelse af sammenhængen mellem første og anden ordens resultater (resultater af tredje orden, f.eks. i form af en dissensustilgang i dialog (således at dialog ikke reduceres til et magtudglattende management-instrument)).

Hvem er involveret med hvilke spændinger, konflikter og magtforhold i valideringen af hvilke af disse resultat-typer? – Er 'den anden' informant, participant, medskaber af mening, co-learner og/eller co-researcher? – Hvordan forholder man sig i spændingsfeltet mellem produktionens og udviklingens logik? Er det virkelig muligt at suspendere magtforhold gennem spilleregler? Hvilke muligheder er der for participation i et kontinuum mellem reel indflydelse og mafia-tilbud i organisatorisk aktionsforskning – og hvilken betydning har dette for validering?

Bio:

Marianne Kristiansen

Associate professor, Ph.D., University of Aalborg, Cph, Denmark (Department of Communication);

Associate editor of Action Research Journal (Sage);

member of the Editorial Committee of International Journal of Action Research

Jørgen Bloch-Poulsen

Senior external lecturer, University of Copenhagen, DK (Department of Law, the Masters Programme in Conflict Mediation).

M.A. Research (mag.art.) in History of ideas/Philosophy.

Associate Professor in Philosophy of Science at University of Roskilde, DK from 1972 and onwards.

Action Researcher and Organizational Consultant since 1986 (www.dialog-mj.dk).

Nogle magtspørgsmål

Denne artikel beskæftiger sig med aktions- og interaktionsforskning i organisationer / på arbejdspladser (Reason & Bradbury, 2008; Nielsen & Svensson, 2006; Gunnarsson, Johannisson & Stjernberg, 2008; Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2005). Selv om der findes en særlig partcipatorisk aktionsforskning, så synes aktionsforskning generelt at forstå sig som en partcipatorisk bestræbelse (Greenwood & Levin, 1998; Svensson, Ellström & Brulin, 2007). Formålet med dette paper er at drøfte begrebet participation i organisatorisk (inter)aktionsforskning. Især rettes søgelyset mod følgende magtspørgsmål:

Er participation som begreb blevet ramt af repressiv tolerance?

Kan man have dialog, dvs. undersøgelse i øjenhøjde, med folk, som man betragter som fremmedgjorte? Kan fremmedgjorte være partcipanter?

Kan man være partcipant i et forløb, hvor forskerens fortolkninger er hierarkiske med forskeren som upper og 'den anden' som lower (Chambers, 1997)?

Kan man være partcipant i et forløb, hvor man har fået et 'mafia tilbud' om at deltage?

Som aktionsforskere gennem en årrække synes vi, at det er en udfordring at forholde sig til de magtfelter, som er angivet i spørgsmålene: mellem mainstream forskning og (inter)aktionsforskning; mellem de ledere og medarbejdere, vi samarbejder med i organisationerne og os som forskere; mellem medarbejderne og lederne/organisationen, osv. Artiklen vil handle om nogle af de dilemmaer, som vi er stødt ind i, og som vi kan se, at andre (inter)aktionsforskere også kæmper med.

Når vi kalder disse spørgsmål for magtspørgsmål, beror det på, at vi forstår magt ikke blot som besiddelse eller relation, men også som alle de mekanismer, der bidrager til at udvide eller begrænse handlerummet, altså til empowerment/myndiggørelse eller constraint/begrænsning (Foucault, 2000; Gøhler, 2009).

Demokratur eller participation?

Her er tre forskellige forskningshypoteser, som så vidt vi kan se illustrerer forskellige forståelser af begrebet participation, og som formodentlig også giver forskellige resultater:

I aktionsvidenskab (Argyris, Putnam & Smith, 1985) er hypotesen, at der er forskel på hvad partipanterne eller det såkaldte "klientsystem" siger, og hvad de gør. Deres skueværdi er model II (meget lærende), mens deres teori-i-brug er model I, (begrænset læring). De laver "fancy footwork" og praktiserer forskellige organisatoriske forsvarsmekanismer. Det skal aktionsvidenskabsmanden (m/k) nu overbevise dem om og hjælpe dem med at bryde (Argyris, 1990; Argyris & Schön, 1996).

I kritisk-utopisk aktionsforskning (Nielsen & Nielsen, 2006) synes hypotesen at være, at partipanterne er fremmedgjorte (s. 68), dvs. at de – i vores fortolkning - er præget af en materielt sat falsk bevidsthed. Det må aktionsforskere og deltagere ved fælles hjælp bidrage til at emancipere dem fra, så de kan få skabt højere grad af empowerment/myndighed.

I den form for dialogisk, organisatorisk aktionsforskning, som vi selv bedriver, er hypotesen, at medarbejderne ved, hvor skoen trykker; at de derfor har et innovationspotentiale, som måske kan frisættes, hvis vi i en dialog lægger hjernen i blød sammen med vores forskellige kompetencer. Det kalder vi MIT (Medarbejderdreven Innovation i Team) (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2010).

Der vil altid være magtrelationer på spil mellem forskere og dem, vi samarbejder med. Hvis vi bruger Bohm's (1996) asymmetriske (good guy vs. bad guy) distinktion mellem dialog (fælles undersøgelse) og diskussion (overbevisning ud fra allerede truffet beslutning), så tror vi, at alle aktions- og interaktionsforskere befinder sig i spændingsfeltet mellem disse i relation til de s.k. partipanter. Indgår vi i dialog og/eller i diskussion med vore samarbejdspartnere? Vi skal senere komme tilbage til et eksempel, hvor vi havde dialog som skueværdi og diskussion som teori-i-brug. Det var slet og ret rystende at erkende (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2004). Og der har sikkert været andre eksempler i vores praksis som aktionsforskere, som vi ikke har været bevidste om. Det kalder vi demokratur, altså en forsker-tilgang, der reelt behandler partipanterne efter princippet: "I kan få det med mig, som jeg vil have det. Det er jeg vældig åben over for."

Så vidt vi kan se, er demokraturet imidlertid ikke bare en mulighed i aktionsvidenskab og kritisk-utopisk aktionsforskning, men en integreret del af selve tilgangen? Spørgsmålet er nemlig om man med rimelighed kan tale om participation, hvis man på forhånd har sat en hierarkisk hypotese med forskeren som upper og partipanten som

lower, som synes at være angivet i disse tilgange, og som for os at se udelukker en dialog? Det skal understreges, at spørgsmålet er nøjagtig lige så ledende, som vores håb om, at vi tager fejl.

Tre typer af mål og resultater

Indledningsvis ønsker vi at forudsætte, at organisatorisk (inter)aktionsforskning – hvad enten den foregår i offentlige eller private organisationer – skal kunne levere resultater i form af vidensproduktioner på tre niveauer:

- Første ordens resultater er konkrete forbedringer i de deltagende organisationsmedlemmers arbejdsliv, dvs. produkt- eller procesforbedringer i organiseringen af deres arbejde (praktisk resultater).¹
- Anden ordens resultater er konkrete forbedringer i den måde man organiserer processer og diskurser med henblik på at skabe betingelser for første ordens resultater (nye tilgange).²
- Tredie ordens resultater er nye begreber, der giver en bedre forståelse af, hvordan anden ordens resultater bidrager til første ordens resultater (teoretiske begreber).³

Konsulentarbejde har sædvanligvis et eksklusivt fokus på resultater af første orden. Refleksivt konsulentarbejde på første og anden ordens resultater, mens aktions- og interaktionsforskning bør kunne levere resultater på alle tre niveauer. Hyppigt tales blot om teoretiske (tredje orden) og praktiske resultater (første og(?) anden orden) (Svensson, 2008). For os er det vigtigt at adskille første og anden orden, fordi bestræbelsen på forankring ligger i anden ordens resultater, mens vi frygter at et fokus blot på første og tredje orden svækker forankringen.

En række spændinger karakteriserer denne type forskning med dens participatoriske bestræbelse. Her vil vi fokusere på nogle få (se i øvrigt Wicks & Reason, 2009).

Spændinger mellem produktionens og udviklingens logik (Ellström, 2002).

Kampen mellem produktionens og udviklingens logik synes at være blevet skærpet i de 20-25 år, vi har arbejdet som organisationsudviklingskonsulenter og aktionsforskere.

¹ Eksempler kunne være en ny bagvagsordning i Borgerservice i Silkeborg, en model for tværfunktionelle ad hoc review møder på Danfoss Solar Inverters (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2010), en ny estimeringsproces i Computer Sciences Corporation (CSC) (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2011b) osv.

² Eksempler på forbedrede organiseringer og metoder kunne være Dialogiske Helikopter Team Møder (DHTM) (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2010, 2011a), en ny organisatorisk diskurs (Pålshaugen, 1998), etablering af en bohmian dialog som arena for double loop læring (Isaacs, 1999), etc.

³ Det kan f.eks. være forståelsen af dialogiske kompetencer som tredimensionale (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2005), af medarbejderdreven innovation som også defineret ved forbedret arbejdslivskvalitet (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2010, 2011a), etc.

Er det meningsfuldt at tale om dialoger med teammedlemmer om formålet med et aktionsforskningsprojekt, når teamsammensætning, teamleder og teams arbejdsfelt løbende ændres? Kan teammedlemmer blive ved med "at investere" energi i relation til nye kolleger som forudsat i en dialog? Kan man blive ved med at åbne op over for så mange nye teamkolleger? Er dialoger realistiske, når emergens er betingelsen, dvs. når der konstant er uforudsete situationer?

På den ene side peger den slags spørgsmål på, at dialog er vigtig. På den anden side peger de samtidig på, at betingelserne er dårlige. Det bliver ikke bedre af, at der synes at være en tendens i mange organisationer til de facto at nedprioritere udvikling, mens flere og flere taler om, at innovation er det eneste håb for, f.eks. Danmark.

(Inter)aktionsforskning er således konfronteret med betydelige dilemmaer: hvordan sikrer du tid til refleksion i en organisation, der i den grad er fokuseret på kortsigtet problemløsning? Hvad er betingelserne for participation, hvis ledere og medarbejdere til stadighed kæmper med for stort arbejdspress?

Spændinger omkring mulighederne for dialoger om formål, design validering og resultatkommunikation

- er co-produktion, co-creation, co-validering og fælles kommunikation af resultater varm luft eller ...?

Der knytter sig en række spændinger til aktionsforskningsprojekters formål, design, validering og resultatkommunikation såvel som til forståelsen af den anden/deltageren og af relationen mellem denne og aktionsforskeren:

- Hvem skal være involveret eller participere i hvilken udstrækning og på hvilken måde i formulering af projekts mål eller retning, dets løbende design, den kontinuerte validering af hvilke typer af resultater (af første, anden og tredje orden), i kommunikationen af hvilke resultater, osv.?

Disse spørgsmål knytter sig primært til spændingen mellem top down management og involvering/participation, mellem forsker-, medarbejder-, organisations/ledelses- eller samarbejdsdrevne processer. I Danmark er der sågar konsulenter, der finder det meningsfuldt at kombinere (læs: reducere) aktionsforskning med (læs: til) forandringsledelse (Storch & Sørensen, 2005).

Dertil kommer spændinger i forståelsen af den anden i feltet mellem forskellige former for objekt-status (informant, fremmedgjort, osv.), og subjekt-status (participant, co-learner, osv.); spændinger i opfattelsen af relationerne mellem hvad vi forstår som tre grupper af professionelle (medarbejdere, ledere og aktionsforskere); mellem emergent, gensidig involvering vs. planlagt eksperiment (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2005); mellem empowerment og constraint osv. Håndteringen af disse spændinger er afgørende for, hvordan participation føres ud i livet.

Spændinger i forståelsen af aktionsforskning i organisationer

- om episteme og fronesis

Prioriteringen mellem første, anden og tredje ordens resultater vil altid være et spændingsfelt i aktionsforskning. For os er det afgørende at advare mod en tendens til at lade fronesis få forrang frem for episteme (Aristotle, 1968), som vi tolker Toulmins overvejelser omkring den s.k. demokratiske dialog i aktionsforskning (Toulmin & Gustavsen, 1996). Vi ved ikke om der findes en rigtig balance mellem de tre resultattyper, men vi vil advare mod at reducere aktionsforskning til reflekteret konsulentarbejde med focus på første og anden ordens resultater, reducere forskning til metodologi, hvorfor til hvordan, teori til metode, som f.eks. Nielsen (2006).

Vi forstår aktionsforskning som en særlig form for projektsamarbejde mellem to eller flere grupper af professionelle med kompatible – fælles og/eller adskilte – mål, der kan føre til resultater af alle tre typer. Hvorfor skulle en aktionsforsker i øvrigt være participant i et reflekteret konsulentarbejde?

Konsensus og/eller dissensus?

I disse spændingsfelter beskæftiger vi os alle, hvad enten vi forstår os selv som aktions- eller interaktionsforskere, med forskningsprocesser, som på en eller anden led synes at have participation, dialog, empowerment, joint learning, gemensamt kunskepande, o.lign. som ikke-problematiserede værdier (for en kritik af participationsbegrebet, se Moldaschl, 2001). Selv om der naturligvis er forskelle på, om man arbejder ud fra en konsensus- eller en dissensustilgang (Johansson & Lindhult, 2008) eller om man forstår sig selv som kritisk (utopisk), dialogisk eller traditionel aktionsforsker (Maurer & Githens, 2010).

Begge forfatterpar understreger deres distinktioners flydende karakter. Samtidig forekommer det os imidlertid at være endnu mere kompliceret i praksis. For så vidt angår konsensus-dissensus-distinktionen skelner vi mellem tre dimensioner: forudsætning, proces og resultat/mål. Vi er enige med Habermas i, at der må være konsensus om forudsætningerne for dialog. Det er ikke alle mennesker, der i bestemte situationer ønsker at indgå i dialog, og det er heller ikke alle emner, der skal drøftes i en dialog. Derfor må der i udgangspunktet være en slags livsverdensforudsætning om konsensus om hvilke argumenter, der tæller, hvilke spilleregler, vi følger o.lign. (Wicks & Reason, 2009). I proces-dimensionen opfatter vi derimod vores udgave af en dialogisk organisatorisk aktionsforskning som en dissensus-tilgang. Det er gennem dissensus-sensibilitet og dissensus-organisering (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2010) afgørende at bidrage til at skabe mulighed for at tavse stemmer og kritiske røster høres med henblik på at undersøge, om det er muligt at opnå konsensus (produkt-dimensionen) om en fælles beslutning, der kan blive til et resultat af første, anden eller tredje orden. Det betyder, at dissensus er den proces, hvorigennem muligheden for at skabe et nyt resultat i form af en ny konsensus undersøges. Vi har således ikke konsensus som mål, som den tidlige aktionsforskning kritiseres for af Nielsen & Svensson (2006, s. 30). Vi har heller ikke dissensus som mål, således som Svensson (2008, p. 373) angiver det for interaktionsforskningen. Vi vil snarere udtrykke det sådan, at vi aktionsforsker i

spændingsfeltet mellem konsensus som forudsætning, dissensus som proces og konsensus som muligt produkt/resultat.

Kritisk, dialogisk og traditionel aktionsforskning?

På tilsvarende måde med distinktionen mellem kritisk, dialogisk og traditionel, hvor Maurer & Githens (2010) placerer vores bidrag i den dialogiske kategori, mens vi selv opfatter det som både traditionelt, dialogisk og kritisk ud fra deres begreber. Traditionelt ved både at ville bidrage til praktiske resultater af første orden og tredje ordens resultater, der lever op til videnskabelige kvalitetskrav. Dialogisk i den forstand, at dialog både er tilgang, dvs. den måde der søges skabt resultater gennem; og genstand, dvs. at organiseringen af dialogen og udviklingen af dialogiske kompetencer (resultater af anden orden) løbende er på (meta)dialogens dagsorden. Kritisk i den forstand, at den gennem participation undersøger participationens muligheder og grænser. I hvilken udstrækning er det muligt at udvide medarbejdernes medbestemmelse omkring deres egen arbejdssituation? Herved udvikles resultater af tredje orden, dvs. teoretiske begreber, der muliggør en kritik af basale ideologier og magtmekanismer, hvorfor kritik ikke bliver den kritiske aktionsforsknings monopol. Bradbury Huang (2010) beskriver det emancipatoriske, kritiske aspekt af organisatorisk aktionsforskning sådan:

The emancipatory aim, however, is often the trickiest and the most alluring to scholars ... In more familiar organizational inquiry it may mean empowering employees as members of knowledge creation efforts that will inform their efforts to take the work forward, thus leaving them stronger (p. 98f.)

Under forudsætning af at ideologi ikke opfattes i den unge Marx's forstand, som interessebestemt, forvrænget bevidsthed, dvs. at deltagerne ikke ses som fremmedgjorte, er det derfor rimeligt også at kalde vores dialogiske tilgang for kritisk. Som sådan falder den uden for Nielsen & Niensens (2006) distinktion mellem kritisk og pragmatisk aktionsforskning ved både at være kritisk, pragmatisk og partcipatorisk. Nielsen og Nielsen bestemmer nemlig kritisk således i deres problematisering af Pålshaugens og Gustavsens pragmatiske (demokratiske dialog) tilgang:

In our opinion, the results of such Action Research do not meet the obligation of being critical. To be critical, the researchers have to draw attention to substantially excluded issues or suppressed subjectivity if he or she sees or feels it and creates space for expressions. If the researcher only concentrates on procedures for dialogue, they will not allow themselves to relate to excluded or dominated subjectivity (p. 77).

Kosmetik, vores, deres, fælles?

Chambers (1995) præsenterer tre betydninger af participation:

First, it is used as a cosmetic label, to make whatever is proposed appear good ... second, it describes a co-opting practice, to mobilize local labour and reduce costs. Communities contribute their time and effort to self-help projects with some outside

assistance. Often this means that 'they' (local people) participate in 'our' project. Third, it is used to describe an empowering process which enables local people to do their own analysis, to take command, to gain confidence, and to make their own decisions. In theory, this means, that 'we' participate in 'their' project, not 'they' in 'ours' (p. 30).

Chambers bestræbelser følger den tredje forståelse.

Vi er usikre på, om det er en fair kritik af interaktionsforskning som sådan at placere den i den anden forståelse, men Larsson (2006) indleder faktisk sit bidrag med at understrege, at man som forsker, der gerne vil lave interaktionsforskning, bl.a. skal overveje dette spørgsmål:

Will involvement by the participants give an added value to the research process? (p. 241).

Den kan læses sådan, at partipanterne (også) kommer til at indgå som midler i forskningen?

'Vores' aktionsforskningsprojekter peger på en fjerde forståelse af participation (Bloch-Poulsen, 2010), som indebærer, at der er tale om et fælles projekt. Deltagerne er, som nævnt, forskellige grupper af ligeordnede professionelle: medarbejdere, ledere og aktionsforskere. Fællesbetegnelsen 'professionel' er et forsøg på at komme uden om det hierarki, der ligger i distinktionen mellem forsker og praktiker. Som det vil fremgå af vores eksempler, gør ændrede betegnelser det imidlertid ikke alene. Distinktionen mellem forsker og praktiker anvendes ofte både i aktionsforskning (Bradbury Huang, 2010) og interaktionsforskning (Berglund & Danilda, 2008; Johansson, 2008). Det problematiserer betegnelsen 'joint learning' som ellers benyttes som definerende kendetegn for interaktiv forskning, omfattende hele processen fra formulering af problemstilling til spredning af resultater (Svensson, Ellström, Brulin, 2007, p. 236). Hvis den skal forstås som en betegnelse, der går ud over 'samtidig erkendelsesproduktion'. Johansson (2008) taler ligefrem om at

Dette är et sätt att återföra teoretisk/akademisk kunskap till praktiken ... (p. 31).

hvilket kunne tolkes som en klassisk, ikke-participatorisk transmissionsopfattelse af kommunikation som informationsoverførsel fra den mere til de mindre vidende, altså ikke som joint learning?

De professionelle deltagere har i vores optik forskellige, men kompatible, såvel som fælles mål. Det afspejler sig i, at der som nævnt er tre typer af mål eller resultater: konkrete forbedringer eller praktiske resultater; en bedre tilgang/organisering/diskurs; bedre begrebslig forståelse/teoretiske resultater.

Vi betragter de tre mål eller vidensproduktioner som sideordnede resultater, dvs. som lige vigtige.

Det selvkritiske spørgsmål er naturligvis, hvorvidt denne fjerde forståelse blot er en skueværdi, mens en af de tre forståelser, som Chambers nævner, er vores teori-i-brug.

Aktion og/eller teori?

Interaktionsforskningen profilerer sig som modsætning til den tidlige skandinaviske, organisatoriske aktionsforskning, der angiveligt skulle have haft et ensidigt fokus på resultater af første orden, hvilket skulle kunne svække det videnskabelige arbejde (resultater af tredje orden), såvel som aktionsforskerens kritiske sans (Svensson, Ellström & Brulin, 2007, p. 237). Interaktionsforskningen synes derfor – antitetisk - at præsentere sig gennem en tendens til at fokusere på de teoretiske resultater af tredje orden. Således Svensson, Ellström & Brulin (2007):

Interactive research is seen as a development of action research.

Interactive research is characterized by a continuous joint learning process between researcher and the participants. The main focus is on the outcome of the research in terms of new theories and concepts (p. 233).

Hos Svensson (2008) er det dog flerdimensionelt:

Den interaktiva forskningen betonar mindre handlingen och förändringen, men mer samarbetet och den gemensamme kunskapsbildningen mellan forskare och deltagare, särskilt i analysarbetet ... Den kunskap som produceras skav vara av både praktisk relevans och av hög vetenskaplig kvalitet (p. 370).

Er ord aktion?

Den aktionsforskning, der bedrives af ArbejdsForskningsInstituttet (AFI) med demokratiske dialoger, har fokus på resultater af anden orden, altså reorganisering af organisationens diskurs (Pålshaugen, 1998, p. 21). Der er mindre direkte fokus på første og tredje ordens resultater. Således skriver Gustavsen (2001):

In this way the mediating discourse [between theory and practice] was elevated to a core position and theory and what workplace practices to strive for were pushed more into the background (p. 18).

Pålshaugens (1998) ide er, at første ordens resultater kan faciliteres, hvis dialogen mellem aktionsforskernes og organisationens diskurs fører til holdbare resultater af anden orden, altså organisatorisk forankrede dialoger mellem organisationens medlemmer i en ny organisatorisk diskurs:

Rather than trying to bring to light or construct models that simulate 'solutions' of organizational problems in a certain enterprise, such as a factory, from within the social scientific discourse on work organizations, one tries to organize a new type of discourse between management and workforce with the aim of inspiring concrete suggestions about new forms of organization and practical activity in the enterprise.

The establishment of such a new type of discourse may be called a reorganization of the discourse in the enterprise (p. 21).

Nielsen & Nielsen (2006) præsenterer en kritik af Pålshaugen's version af pragmatisk aktionsforskning baseret på en kontrast til deres egen aktionsforskning, der bl.a. er baseret i kritisk teori:

... we follow two trends in Scandinavian Action Research: the pragmatic one represented by the dialog[ue] tradition and the critical one represented by the critical utopian Action Research (p. 63).

Den afgørende forskel skulle ligge i relationen mellem ord/diskurs og aktion/praktiske forbedringer, altså mellem det, vi har kaldt anden og første ordens resultater. Nielsen & Nielsen hævder, at den pragmatiske tilgang opfatter disse to som en enhed:

In the so-called pragmatic direction of Action Research, the unity between interpretation and action has become a basic belief ... The direction of Action Research based on Critical Theory has a different interpretation of the hermeneutic dialogues. They are not necessarily understood as either cultivating processes or as development-oriented dialogues about practical issues. They are understood as scenes for critical re-orientations in a reified everyday life. Here action and dialogue is connected, not unified (p. 67-68).

Den pragmatiske version af aktionsforskning, der bedrives i AFI-regi repræsenterer en lingvistisk vending baseret på en tiltro til diskursændringers betydning for organisationsændringer. Ikke desto mindre forekommer følgende bemærkning af Pålshaugen (1998) os at problematisere Nielsen & Niensens kritik:

... we used our theoretical competence, not as a help to organize concrete solutions, but as a help to organize discussions, which, by virtue of the combination of choice of thematic and the composition of participants, might be conducive to the creation of good ideas about practical solutions (p. 117).

Resultater af anden orden er det primære focus med resultater af første orden som mulig konsekvens. Der er således en klar skelnen mellem diskursive ændringer, dvs. nye måder at organisere samtalen på, og mulige praktiske resultater.

Participation: beslutning adskilt fra diskussion.

Men hvordan ligger det med tredje ordens resultater? Hvor er det teoretiske analyse eller forskningsresultater? Vi kan fint forstå Gustavsen's modstand mod at gentage Lewins aktionsforskning, angiveligt teori-dreven, planlæggende og implementerende et eksperiment for at teste en teori (Gustavsen, 2001, p. 17). Men hvor er forskeren i denne fokusering på den medierende diskurs mellem teori og praksis (anden orden)? Hvad kvalificerer disse bestræbelser som forskning, som også Eikeland (2006, p. 218) spørger? Hvad er forskellen mellem reflekteret konsulentarbejde og AFI's version af

aktionsforskning – bortset fra en forskellig prioriteret af første og anden ordens resultater? Gustavsen (2001) synes at se bort fra tredje ordens resultater:

This underlines that research is a partner in a coalition, not a body to gain special knowledge or sit in judgment on the other actors ... The outcome is a work agenda, not an analysis (p. 21).

Fra vores synspunkt er det afgørende spørgsmål: hvad betyder participation i AFI's demokratiske dialoger. Svaret er forholdsvis enkelt: At så vidt muligt alle medarbejdere - til forskel fra gennem repræsentation - deltager i udviklingsorganisationens drøftelser af forbedringer med henblik på at kvalificere de beslutninger herom, som så tages andetsteds, nemlig i de eksisterende beslutningsorganer. Denne forståelse af participation som medindflydelse er vel så langt man kan komme, når ens organisation, AFI, er skabt af den norske arbejdsgiver- og arbejdstagerforening i fællesskab. Således skriver Pålshaugen (2002):

... the suggestions and proposals worked out by the project groups [in the development organization] are usually not to be decided upon by these project groups themselves. The proposals, and the arguments by which they are supported, will normally serve as an essential part of the foundation for decisions to be made in *ordinary* decision-making bodies in the various levels and departments of the line organization, or in the works councils, or in other forums or groups that have been delegated the authority of making decisions in particular matters (p. 170).

Participation: passive audience, joint learning og co-determination?

Participation er i vores fjerde forståelse både et middel og et muligt mål (Nelson & Wright, 2001). Participation som middel er angivet med begreberne co-produktion af mål, co-design af proces, co-validering af resultater og co-kommunikation af resultater (f.eks. som co-authorship). Spørgsmålet er, hvad 'co' betyder: hvad ligger der f.eks. i begreber som 'joint learning', gemensamt kunskapande?

Inden for læringsteori kæmper to paradigmer (Fenwick, 2008; Huzzard, 2004). Det klassiske med undervisning, hvor den lærende er et passivt-modtagende audience/objekt. Og et mere participatorisk, hvor participation betyder, at man lærer ved at deltage som subjekt (i meningsfulde fællesskabsprocesser). Det kender vi fra workplace learning (Evans et al., 2006), situational learning (Wenger, 2000), organisatorisk læring (Rothmann & Friedman, 2001), practice-based innovation som læring (Ellström, 2010), practice-based teoretiseringen om læring generelt (Gherardi, 2000), interaktionsforskning (Gunnarsson, Johannisson & Stjernberg, 2008), mm.

Er participation i denne forstand af joint learning andet og mere end antitesen til den passive tilhører/audience? Eller indebærer den en problematisering af begrænsende magtformer, som foreslået af Chambers (1995):

... approaches and methods in teaching and training should change away from the lecture mode to the shared learning, peer instruction, problem solving, and social

settings in which the shy and retiring feel able to contribute, and in which all teaching and training includes experiential learning concerning upper-lower behaviour and attitudes (p. 42).

Inden for interaktionsforskning henviser Svensson, Ellström & Brulin (2007) til Argyris, Putnam & Smith (1985) som et blandt flere eksempler på joint learning:

The aim of joint learning is to create a reflective community (*a collaborative inquiry*; compare Schön, 1983; Argyris et al. 1985) in which researchers and participants investigate, or conduct an inquiry into, problematic situations (p. 246).

I Argyris et al.'s aktionsvidenskab er formålet med participationen tilsyneladende et ændret mindset hos deltagerne, så der er bedre overensstemmelse mellem skueværdier og teorier-i-brug. I Berglund & Danilda's (2008) interaktionsforskning er der tilsvarende tale om et skift i diskurs eller identitet. Den målgruppe, de samarbejdede med, skiftede så at sige identitet til at blive nogen, der så sig selv som aktivt handlende, som entreprenører (p. 56). I projektet skiftede de status fra målgruppe til eksperter. Tilgangen kaldes interaktiv kritisk forskning (p. 57) for at understrege, at den er en problematisering af den bestående måde at tænke på/den bestående diskurs (vedr. entreprenørskab). Docherty, Boud & Cressey (2006) taler tilsvarende om disse resultater af deres bestræbelser på at skabe produktiv læring på arbejdspladser

... creation of new identities, meanings and communities inside work ... the necessity to prioritize personnel's quality of life issues if the organization is to be sustainable in the long run (p. 193).

Nu kunne man selvfølgelig hævde et diskurs-deterministisk standpunkt, hvorefter diskursændringer i sig selv implicerer ændringer i sociale og psykologiske forhold (Alvesson, & Kärreman, 2000, p. 1133). Men det synes ikke at være grundlaget for interaktionsforskningen (Svensson, Ellström & Brulin, 2007), der ret bombastisk erklærer, at diskursændringer ikke er tilstrækkelige:

Sustainable development cannot be based on discourse, rhetoric, and project plans within the frame work of a post-modernistic, relativistic approach. It must be based on real – material and social, but also individual – changes (p. 240).

Det er ikke klart for os, hvad der menes med de ændringer af materiel, social og også individuel karakter, som åbenbart ligger hinsides diskursen. Ligger der f.eks. mere end diskursændringer hos Argyris, Putnam & Smith (1985)?

Vi fornemmer, at der må være nogle overlap i forståelsen af participation som middel i interaktionsforskning og i den form for dialogisk aktionsforskning, vi selv bedriver. Ellström (1997, p. 271) fremhæver således, at indflydelse på mål, men også proces og validering fremmer læring, dvs. er del af et produktivt læringsmiljø. Hvori denne mulige overensstemmelse nærmere måtte bestå, er imidlertid ikke klart for os.

Participation, ikke blot som middel i selve aktionsforskningsprocessen, men også som et blandt flere mulige mål for den, beror på, at vi selv har et partcipatorisk verdenssyn

(Reason, 2002). Vi går ind for participation som medbestemmelse på forhold vedrørende på egen (arbejds)situation. Vores tidligere (snævert psykoanalytiske) forskning i stress og hjertekarsygdomme peger på, at øget participation kan reducere risikoen for disse sygdomme (Bloch-Poulsen, 1983). Det er for os ekstradiskursive forhold, der både har at gøre med materialitet i økonomisk og kropslig forstand. Dilemmaet er naturligvis at undgå, at 'vores' aktionsforskningsprojekter ikke bliver "mobiliseringsprojekter" (Svensson, 2008, p. 372) for/på 'de andre', men reelle, fælles undersøgelser af, om medarbejderne/ledelsen ønsker mere medbestemmelse, hvis man befinder sig i spændingsfeltet mellem hvad Wicks & Reason kalder for "liberatory and practical orientations" (2009, p. 259). Disse ekstradiskursive forhold er så meget desto mere vigtige at inddrage som der synes at være helbredsmæssige konsekvenser i form af "interessierte Selbstgefährdung" (Peters, 2011), dvs. at man – af angivelig interesse for sit arbejde – belaster sit helbred, bl.a. fordi moderne teamorganisering fremmer eller måske ligefrem beror på den bevidsthed og arbejdskultur blandt teammedlemmerne, som ellers karakteriserer den lille selvstændige (entrepreneur).

Joint learning og/eller arbejdsdeling?

Inden for interaktionsforskning understreges det, at joint learning omfatter hele processen fra formulering af problem til kommunikation af resultater. Vi har et tilsvarende ideal om co-produktion af formål, co-design af proces, co-validering af resultater, og shared communication af resultater. Vi er bare ikke sikre på, at det er et realiserbart ideal:

Hvis vi taler om første ordens mål eller resultater, så er vi enige om, at det er 'de andre', der er de primære drivere (Svensson, Ellström & Brulin, p.238). Vi indgår som partnere i dialogen med dem, hvis det er noget, vi mener at have kompetence inden for, men ellers ser vi os som facilitatorer og 'opfølgings-overjag' i den proces, hvor de skaber nye arbejdsrutiner. Det er ikke altid, vi forstår teamets drøftelser, fordi de foregår inden for deres (indforståede) professionelle diskurs. At tale om at vi skulle joine deres læreproces, forekommer indimellem at være overdrevet, hvis læring skal betegne en erkendelse, som i en eller anden forstand kommer 'indefra' eller 'imellemfra'.

Derimod forekommer joint learning os at være en glimrende betegnelse for processen omkring resultater af anden orden. De andre lærer, fordi de gerne skulle kunne fortsætte processen i en eller anden form, efter at samarbejdet med os er slut. Vi lærer, fordi vi gerne vil kunne bruge vores erfaring som indspil i kommende processer med andre team.

Anderledes ligger det med tredje ordens mål og resultater efter vores erfaring. Her er der forskel på, om man samarbejder med ingeniører i en udviklingsafdeling eller med kortuddannede i en administration (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2005; 2010). De første er mere optagede af begreber, mens de sidste er mere optaget af at få skabt resultater af første (og anden) orden, så dialogen ikke opleves som spild af tid. Overhovedet må vi sige, at den teoretiske afdeling primært har været vores som aktionsforskere. Det gælder åbenbart også for dele af interaktionsforskningen. Således nævner Larsson (2006), at det først og fremmest er interaktionsforskeren, der står for:

Forming the overall research questions ... Together with other researchers:
Theoretical discussions ... Theoretical orientation ... Theoretical development:
Papers, articles, and a dissertation (p. 247).

Interaktionsforskningen distancerer sig fra den tidlige, skandinaviske aktionsforskning ved at understrege, at denne ikke i særlig grad inddrog 'de andre' i analyserne. Larsson (2006, p. 241f.), generaliserer denne påstand til at omfatte aktionsforskning som sådan. Hun henviser til Reason & Bradbury (2001) som belæg for denne vurdering, hvilket undrer os, hvis man f.eks. ser på bidragene fra Baldwin (2001), Gaventa & Cornwall (2001), Hall (2001), Lewis (2001) eller Park (2001) til denne håndbog om aktionsforskning (se også Arieli, Friedman & Agbaria, 2009, p. 286). I Gaventa & Cornwall's (2001) bidrag hedder det f.eks.:

... those who are directly affected by the research problem at hand must participate in the research process, thus democratizing or recovering the power of experts (p. 277).

I vores egen tilgang er 'de andre' inddraget som primære analysander vedr. første ordens resultater, som ligeværdige analysander vedr. anden ordens resultater, og i meget ringe grad vedr. tredje orden.

Som sådan befinder vi os i et spændingsfelt mellem joint learning og arbejdsdeling, således at de forskellige grupper af professionelle – ledere, medarbejdere og aktionsforskere – bidrager med deres forskellige kompetencer, så godt de nu mener at kunne og have mulighed for vedr. de tre typer af resultater.

En række forskningsspørgsmål trænger sig på:

Er participation som begreb blevet ramt af repressiv tolerance?

Det begreb om dialog, som vi selv har været med til at udvikle i organisatorisk aktionsforskning, handler om en særlig kvalitet ved samtaler i mødet mellem mennesker, karakteriseret ved share, dare og care. Der er ikke på forhånd truffet en beslutning af nogen af parterne, men man foretager gennem en dissensus approach en fælles undersøgelse, og når – om muligt – frem til en fælles beslutning (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2010).

En bestræbelse, der både er dialogisk og som bygger på medbestemmelse – her deltagelse i fælles beslutninger - kalder vi participatorisk. Inden for en sådan forståelsesramme, som bestemt ikke er den eneste, er de samtaler, der foregår i den såkaldte demokratiske dialogs udviklingsorganisation i AFI-regi, ikke participatoriske, da de ikke er tænkt også som beslutningsarenaer.

I interaktionsforskning henvises som nævnt bl.a. til Argyris, Putnam & Smith (1985), som et eksempel på en i intensionen collaborativ undersøgelse karakteriseret ved "equitable and mutual relationships" mellem forskere og 'de andre' (Svensson, Ellström & Brulin, 2007, p. 238). Vi er enige i, at der er en dialogisk intension hos Argyris & co. Men læser man de dér gengivne klip fra samtaler mellem aktionsvidenskabsmanden –

også meget rammende kaldet ”instruktøren” - og deltagerne får man et indtryk af, at samtalen mere har diskussionens karakter. Hypotesen er som nævnt givet på forhånd af aktionsvidenskabsmanden (m/k): der er forskel på de andres skueværdier (model II, karakteriseret ved omfattende læring) og teorier-i-brug (model I, karakteriseret ved begrænset læring), hvorefter selve projektet handler om, at aktionsvidenskabsmanden går ud og diskuterer med deltagerne og som instruktør overbeviser dem om deres forkerte mindset. Det gælder i dette tilfælde deltageren George:

In response to the instructor’s critique, George mobilized several lines of defense, each one deflecting his responsibility for the actions and outcomes that the instructor had described. Yet each time George brought forth a new line of defense, the instructor rendered his new position unacceptable by George’s own standards (1985, p.128)

Alt i alt synes der således for os at være en betydelig forskel mellem Argyris et al.’s skueværdi om at lade synspunkter komme frem til fælles undersøgelse, og så den faktiske, diskussionsprægede, sokratiske praksis med at påpege inkonsistenser mellem skueværdi og teori-i-brug udelukkende i det såkaldte klientsystem. Det bliver tilsyneladende ekspert-, instruktør- eller doktor-metaforen, der bliver teori-i-brug. Overhovedet forekommer det os, at Argyris’ aktionsvidenskabelige tilgang er præget af det klassiske forsker-praktiker-hierarki, selv om han godt nok veksler mellem at tale om ’de andre’ som co-learnere, ja ligefrem som co-researchere (Argyris & Schön, 1996) og så bruge metaforen doktor-klientsystem (Argyris, Putnam, Smith, 1985). Det viser sig f.eks. i opfattelsen af ’de andre’, som nogle der praktiserer ”organisatoriske forsvarsmekanismer”, herunder ”fancy footwork”, hvis konsekvens er anti-lærende (Argyris, 1998). Her bliver participation og collaborativ inquiry brugt som overgribende magtmekanisme efter vores fortolkning.

For os er det afgørende vigtigt kun at karakterisere de bestræbelser, der har dialogens og medbestemmelsens karakter, som partcipatoriske. Hvis vi lader participation flyde ud og blot være antitesen til det passive audience/den blot modtagende tilhører, dvs. hvis vi lader det betegne deltagelse i en hvilken som helst aktivitet – også sådanne aktiviteter som hos Argyris et al., hvor deltagerne bliver brugt i forskernes projekt - så mener vi, at vejen står åben for, at den omsiggribende modus II forskning kan omklamre (inter)aktionsforskningen og suspendere dens kritiske potens i participationens navn. Herefter refererer participation blot til de to første af Chambers’ betydninger, dvs. at den enten har brandingens og/eller misbrugets karakter (jf. Nielsen & Svensson, 2006, p. 25). Sagt anderledes bliver der tale om en ”funktionel participation” (Baker Collins, 2005), dvs. deltagelse i processer, hvis mål er givet på forhånd, eller en ”participatorisk konformitet”, som underordner sig systemverdens krav om effektivitet, forudsigelighed og kontrol (Wicks & Reason, 2009). Jørgensen (2008) formulerer spørgsmålet således:

Kan man undvika att vetenskapen underläggs intressen den inte själv styr över om man följer kunskapssamhällats krav på närhet och ömsesidighet mellem vetenskap och samhälle ... Blir ambitionen om samhällsrelevant forskning och social förändring till ”konsultverksamhet” på bekostnad av teoriutveckling och filosofiska reflektioner? ... En annan typ av risk som här påpekats för kunskapsproduktion i ”the participatory turn” är att de vackra idealen om deltagande, dialog och demokrati i praktiken

risikerer att bli tom retorik som maskerar ett fortsatt vetenskapligt sanningsmonopol och andra existerande makt-obalanser (p. 363).

Vi er derfor enige med Nielsen & Nielsen (2006) i, at følgende udfordring er helt central:

The general question is how Action Research – and research as such – can practice a necessary *critique of authoritarian or technocratic elements in society of today and tomorrow?* (p. 65)

En af vejene kunne være at praktisere første persons aktionsforskning, dvs. selvkritisk undersøge egne autoritære og teknokratiske tilbøjeligheder, som de udfolder sig i vores praksis (se f.eks. Arieli & Friedman, 2009; Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2004). Vi er bekymret for, at man ikke bare finder en hierarkisering (mellem forsker/doktor og praktiker/patient) i Argyris' aktionsvidenskab, men også i Nielsen & Niensens kritisk-utopiske aktionsforskningstilgang, hvor 'de andre' opfattes som fremmedgjorte i Marx's forstand (Nielsen & Nielsen, 2006, p. 71). Det stiller spørgsmålet:

Kan man have dialog, dvs. undersøgelse i øjenhøjde, med folk, som man betragter som fremmedgjorte? Kan en fremmedgjort være participant?

I hvilken rimelig forstand af ordet kan 'fremmedgjorte' opfattes som partcipanter? Hvordan undgår man Marx's autoritære forestilling f.eks. fra 'Kritikken af den hegelske retsfilosofi' om filosoferne (læs: aktionsforskerne) som revolutionens hoved og arbejderklassen/proletariatet (læs: praktikerne) som dens hjerte, hvis naivitet skal oplyses af den filosofiske tankes lys (Marx, 1968, p. 224)?

Wie die Philosophie im Proletariat ihre *materiellen*, so findet das Proletariat in der Philosophie seine *geistigen* Waffen, und sobald der Blitz des Gedankens gründlich in diesen naiven Volksboden eingeschlagen ist, wird sich die Emanzipation der *Deutschen zu Menschen* vollziehen (p. 223).

Deetz (2001) argumenter således også for at placere kritisk teori som en elite/apriori til forskel fra lokal/emergent tilgang. For os at se er begrebet fremmedgørelse en magt-mekanisme, hvorved visse synspunkter legitimeres og tillægges status, mens andre per se er falske.

Fremtidsværkstedet er den kritisk-utopiske aktionsforsknings foretrukne arbejdsform. Her mener man at kunne fjerne magt-forhold gennem en beslutning, således at alle gøres til ligeordnede partcipanter gennem spilleregler (Nielsen, 2006):

... the workshop is facilitated by specific rules of communication in order to create communication on an equal base and eliminate the influence of power relations in the communication between the participants (p. 103).

For os at se er dette synspunkt ikke bare naivt. Det er også i sig selv en magtmekanisme. Lad os illustrere det med et eksempel fra et nyligt færdiggjort aktionsforskningsprojekt

om Medarbejderdreven Innovation i Team på Danfoss Solar Inverters, CSC og Borgerservice i Silkeborg. Her fra et dialogisk helikopterteammøde i sidstnævnte i Team Børn, som er ved at diskutere sig frem til en ny arbejdsrutine 'sammen med' os som aktionsforskere. Teamet består af to grupper, der arbejder med barsel og familieydelse. De har et mål om at kunne betjene borgere på et simpelt niveau (level 1) også på det andet arbejdsområde inden september, hvilket de kalder specialister+. Hanne er nervøs for, om det i virkeligheden indebærer, at de skal være eksperter (kunne betjene på niveau 3) på det andet fagområde også (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2010):

Marianne: Are there any reservations about the proposal?

Hanne: I am wondering if our goal is that we shall reach level 1 before September [on the other professional discipline]. I think it is okay to talk about serving in both disciplines, but if we are going to do that, then we shall very rapidly jump to level 3.

Some voices: No

Hanne: You will very rapidly risk getting those questions where you'll become a nincompoop.

Lone: I do not think so. Our goal is level 1 by September [for everybody in the other professional discipline]. What we are trying to solve now is that we do not tie up two persons at the front desk.

Hanne: Okay, yes.

Jørgen: Were you persuaded by what Lone said? I did not understand it completely myself ...

Lone: I understood you thought we might be speeding up the process?

Hanne: I did.

Lone: I do not think we are going to do that and I do not think we should. One needs time to read the templates and to adjust them. So, I think still our goal is level 1 by September.

Hanne: Okay.

Er Hanne overbevist? Hvis vi var ekstreme fænomenologer, ville svaret være bekræftende: 'hun er overbevist, fordi hun siger, at hun er det'. Nu er der imidlertid lavet en del undersøgelser, der peger på gruppe-tænkning (Janis, 1982), på autoritetsforhold (Milgram, 1974), på konsensustilbøjelighed (Asch, 1952), osv. Vores pointe er, at vi ikke kan vide det. Vi har ingen mulighed for med sikkerhed at kunne sige, at hun ikke er underlagt en magtmekanisme i konteksten, der ekskluderer et andet synspunkt (= hendes), der er imod den konsensus, der er ved at danne sig i gruppen om det pågældende forslag. Selv ikke, hvis vi anvender en dissensus-approach. Derfor er forestillingen om, at man pr. spilleregler kan udelukke magtforhold i sig selv en magtmekanisme, der potentielt begrænser alternative synspunkter. 'Alle har jo haft mulighed for at ytre sig i det rum, som vi besluttede var magtfrit!' Denne kritik gælder naturligvis også for den tilsvarende forståelse inden for den såkaldte demokratiske dialog.

Man kan ikke fjerne de interne magtforhold, ej heller forskerens placering i magtrelationer. Gang på gang hører eller ser vi forskere, der end ikke opfatter deltagerne som fremmedgjorte, udtrykke sig om at 'give deres analyser tilbage til deltagerne', som ofte reduceres til 'de interviewede', 'de undersøgte', 'informanterne' o.lign., hvilket

fastholder det samme hierarki, hvor forskeren har monopol på analysen (jf. Schrijvers (2001) for den samme kritik).

Aktionsforskning og interaktionsforskning kan efter vores opfattelse højest bestræbe sig på at gøre magtrelationer og – mekanismer transparente. Og – helt ærlig - nogen gange går de jo først op for en bagefter.

Kan man være participant i et forløb, hvor forskerens fortolkninger er hierarkiske med forskeren som upper og 'den anden' som lower (Chambers, 1997)

I 1995 fik vi som del af et aktionsforskningsforløb i samarbejde med udviklingsafdelingen på Bang & Olufsen, DK lejlighed til at videooptage og give feedback på en række medarbejderudviklingssamtaler. Feedbacksamtalerne blev også videooptaget. Som beskrevet andetsteds (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2004) var det ubehageligt efterfølgende at se, hvordan vi gik i diskussion med en ung medarbejder ud fra mine fortolkninger af ham som afhængig, ikke initiativtagende, fordi hans adfærd i MUS-samtalen passede lige ind i den teori, vi var ved at udvikle på det tidspunkt. Vi var oppers uden forståelse for, at han var i tvivl om spillereglerne, da han var til sin første MUS, hvilket ikke foranledigede os til at problematisere vores fortolkninger/analyser. Han fik på en måde samme behandling som nævnte George hos Argyris, Putnam og Smith (1985). Alle de rigtige ord om emergent, gensidig involvering, joint learning, forskning med snarere end på, opgivelsen af at man som (aktions)forsker skulle være mere-vidende, osv. var ikke til megen hjælp.

Johansson (2008), som både arbejder som konsulent og som interaktionsforsker vælger en anden vej, nemlig at lave forskningen sammen med folk, han ikke kender så godt for at kunne opretholde en social distance og fastholde et kritisk perspektiv. Til forskel fra den kritik som gentagne gange er fremført fra interaktionsforskning mod aktionsforskning, at den ikke har været i stand til at fastholde distancen, fordi man bliver sovset ind i praktik og får for tæt en relation til 'praktikerne':

... et kritisk perspektiv. Jag skulle helt enkelt aldrig vågat mig att göra samma (djärva) fortolkningar av personer som jag i nästa sekvens skulle möta som mine konsultkunder (p. 24).

Det kunne tyde på, at det er på tide, at vi sætter et fornyet fokus på vores begreber. Er f.eks. fortolkninger andet end sagte eller usagte magtmekanismer? Hvorfor tales om 'data' eller 'fakta' og ikke om 'questa'? Er det en rationalistisk fejltagelse at antage, at dissensus og kritik skulle være knyttet til distance (Johansson, 2008)? Har dissensus-sensibilitet ikke også at gøre med nærhed, hvor man så at sige kan fornemme det usagte, den underliggende kritik? Og med mod til at sætte ord på det usagte? (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2000). Er det mon på tide at udvikle en partcipatorisk epistemologi, hvor det bliver tydeligere, hvad de forskellige grupper af professionelle – ledere, medarbejdere og aktionsforskere i vores tilfælde – bidrager med til den forskelligartede resultat-/vidensproduktion? Hvor begreber som professionelt nærvær, som betegnelse for skiftet mellem distance og nærhed (Kristiansen, 2000) eller skabelsen af en caring

container (Kristiansen & Bloch-Poulsen, 2005) som en mulig participatorisk relationsopbygning tages op til fornyet overvejelse (se også Wicks & Reason, 2009)?

Arieli, Friedman & Agbaria (2009) tager i deres modigt-selvafslørende artikel problemet om participation som patronisering op. Friedman vælger som den erfarne aktionsforsker systematisk at overhøre ønskerne fra det samfund, de skal samarbejde med, repræsenteret ved Agbaria, om handling nu (resultater af første orden), fordi han mener, at den første prioritet handler om at få dem involveret som co-researchere (tredje orden). Hans skueværdi, forud for den refleksionsproces, som artiklen udgør, er:

Participation is essential for action research: the more the better (p. 276)

Participation betegner her også at 'de andre' indgår som co-researchere. Gennem den læringsproces, som artiklen beskriver, fastholdes participation som central værdi, men konklusionen er, at det skal undersøges, om det er i overensstemmelse med 'de andres' ønske:

Testing the assumption that community members are willing and able to participate as researcher ... Being prepared to place action before research (p. 284).

Det sidste hidrører som sagt fra, at han systematisk overhørte Agbarias ønske om handling. Eller, som de skriver:

In any case, the level of participation ought to be freely and openly negotiated between action researchers and community members (p. 283).

Participations-paradoxet, som er artiklens tema, beskrives således:

... 'the paradox of participation' which we define as *a situation in which action researchers, acting to actualize participatory and democratic values, unintentionally impose participatory methods upon partners who are either unwilling or unable to acts as researchers* (p. 275).

Vi betragter det som en gave, hvis vores samarbejdspartnere kan og vil indgå i produktion af tredje ordens resultater, altså som co-researchers. Vi har ikke nogen forhåndsantagelse om, at de skal indgå som sådan. Men stadig er dette paradox relevant også i bredere forstand. Følgende bemærkninger er så vidt vi kan se relevante for alle (inter)aktionsforskere, hvad enten vi betragter 'de andre' som co-researchere og/eller som co-learnere – og problemerne kan ikke fjernes med spilleregler:

The case study points to the real danger that the use of concepts like 'participatory' may mask the influence of power relations on what people think, hear, and do (Hall, 2001) (p. 281), og

Thus the researchers and the community produced the kind of dominant-submissive, powerful-powerless relationship that they wanted to change (p. 283).

Kan man være participant i et forløb, hvor man har fået et mafiatilbud om at deltage?

Som nævnt ser vi participation som dialogisk medbestemmelse. Det er imidlertid svært at 'walk the talk'.

I perioden 2004-2006 kørte vi et aktionsforskningsprojekt om kollegial coaching i team for Det ingeniør-, natur- og sundhedsvidenskabelige fakultet på Aalborg Universitet med ca. 8 team. Projektet blev finansieret af Statens Center for Kvalitets- og Kompetenceudvikling (SCKK).

Et nyt projekt med de samme team også finansieret af SCKK skulle køre i perioden 2006-2008. Da vi skulle i gang med det andet projekt i 2006, var der et team, der ikke ønskede at deltage. Erfaringen fra det første projekt i 2004-2006 var, at det havde krævet en ekstra indsats på trods af vores bestræbelser på at integrere processen i deres daglige arbejde. Det pågældende team havde været meget tilfreds med vores samarbejde, men de stod overfor en voldsom arbejdsbyrde. Spændingen mellem udviklingens og produktionens logik (Ellström, 2002), som karakteriserer ethvert udviklingsprojekt, kom meget markant på bordet. Som aktionsforskere havde vi fuld forståelse for deres beslutning, da vi ikke havde noget ønske om at projektet skulle være ledelsens eller vores, og ikke medarbejdernes. Teamets beslutning var ren logik: 'Vi er selvstyrende, altså er det vores beslutning, om vi vil participere eller ej.' Chefen besluttede imidlertid, at de skulle deltage. Vi indkaldte parterne til en samtale, hvor det blev besluttet, at relationen mellem teamet og chefen skulle have høj prioritet som emne for den følgende proces.

Vi havde forståelse for teamets såvel som chefens argumenter og synspunkter. Ud fra vores nuværende perspektiv her 5 år senere er det vores opfattelse, at vi som aktionsforskere begik en principiel fejl. Allerede i det første projekt, 2004-2006, havde vi argumenteret mod begrebet 'selvstyrende' da det reducerer al ledelse til dialog. Endvidere betragtede vi begrebet som udtryk for en repressiv tolerance, der omklamrede et radikal-demokratisk, syndikalistisk begreb. Begrebet 'medstyrende' var mere præcist efter vores opfattelse med understregning af, at man som team til stadighed måtte afprøve sin participationsgrad. I situationen veg vi fra vores teoretiske og praktiske synspunkt om, at det ville være meningsløst at tale om participation, hvis medarbejderne ikke var medbestemmende omkring målet for slet ikke at tale om selve deltagelsen/participationen i projektet. Det er derfor rimeligt at kritisere os for at lade et aktionsforskningsprojekt forfalde til et organisationsudviklingsprojekt. Participation veg for involvering forstået som et ledelsesværktøj (Nielsen, 2004).

Det er den slags spændinger og magtmekanismer, man systematisk befinder sig i som (inter)aktionsforsker. Vi forsøgte at praktisere joint learning med teamet og chefen. Men participatorisk var det ikke.

Det komplekse co/sam/joint

Vi har forsøgt at vise nogle af de udfordringer og spændinger, der knytter sig til at ville lave partcipatorisk forskning, hvad enten der er tale om aktions- eller interaktionsforskning.

Samtidig har det været vores ønske at problematisere nogle efterhånden gængse distinktioner, især mellem interaktions- og aktionsforskning, og mellem utopisk-kritisk og dialogisk aktionsforskning. Personligt forstår vi os i begge tilfælde som både-og, og det er vi næppe ene om.

Det kan godt være, at det på et tidspunkt var hensigtsmæssigt med en distinktion mellem interaktions- og aktionsforskning, selv om vi godt kunne have ønsket en betydelig mere omfangsrig argumentation og dokumentation for det (Svensson, Ellström & Brulin, 2007, p. 236ff, bl.a. p. 237, note 2 og 3; se også Fricke' kritiske editorial (2007)). Af historiske grunde for at distancere sig fra den tidlige, skandinaviske, organisatoriske aktionsforskning, og måske også af ansøgningstaktiske grunde? Men hvis vi ser på de angivne forskelle fra en aktuel synsvinkel, forekommer distinktionen os – teoretisk og metodisk - at skabe mere forvirring end klarhed. En af distinktionens ophavsmænd erkender da også selv, at det egentlig er en ”omöjligt uppgift” (Svensson, 2008, p. 369) at skelne mellem aktions- og interaktionsforskning. Hvilken aktionsforsker ville ikke kunne opfatte sig som interaktionsforsker ud fra den sammenfatning, som gives af Svensson (2008, p. 371f.)?

Gad vide om forskellene på vores faktiske forskningspraksis er så store som disse teoretiske positioneringer kunne antyde? Berglund & Danilda (2008) skriver således:

Sammanfattningsvis kan den stora skillnaden mellan den konsensusinriktade aktionsforskningen och det vi kallar interaktiv kritisk forskning beskrives enligt följande: Om den förstnämnda fokuserer på handling utgör dialog och reflektion ett större inslag i den interaktiv kritiska ansatsen ... ser vi samtidigt flera viktiga beröringspunkter mellan dem ... kritikken mot det positivistiska paradigmet ... ett intresse för att ta de underordnades perspektiv ... en samstämmighet kring vikten av att få i stånd en dialog på flera plan (p. 62).

Distinktionen mellem kritisk-utopisk og pragmatisk aktionsforskning forekommer os tilsvarende diskutabel. Som påpeget af Pålshaugen (2006) er den pragmatiske aktionsforskning f.eks. omkring AFI i Oslo jo ikke ukritisk. Samtidig er det vigtigt for os at understrege, at dialog som grundbegreb i dialogisk aktionsforskning som sagt omfatter tre dimensioner – share, dare og care – hvor dare bl.a. betyder kritik, altså vilje til at problematisere ikke bare de andres men også ens egne grundlæggende antagelser.

Derfor synes fornyede dialoger (som eo ipso er kritiske) – mellem kritisk-utopiske og pragmatiske aktionsforskere, (kritiske) interaktionsforskere og dem, der forstår sig som både-og – om vore teoretiske og metodiske grundbegreber stadig påkrævet.

Bogliste

- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2000). Varieties of Discourse. On the Study of Organizations through Discourse Analysis. *Human relations*, 53 (9), 1125-1149.
- Argyris, C. (1998). Crafting a theory of practice. The case of organisational paradoxes. In: R.E. Quinn & K. S. Cameron: *Paradox and transformation. Toward a theory of change in organization and management*. Cambridge, Mass.: Ballinger Publishing Company.
- Argyris, C. (1990). *Overcoming Organizational Defenses. Facilitating Organizational Learning*. Boston: Allyn and Bacon.
- Argyris, C., Putnam, R. & Smith, D.M. (1985). *Action Science. Concepts, Methods, and Skills for Research and Intervention*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Argyris, C. & Schön, D. (1996). *Organizational Learning II. Theory, Method, and Practice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company.
- Arieli, D., Friedman, V.J. & Agbaria, K. (2009). The paradox of participation in action research. *Action Research*, 7 (3), 262-290.
- Aristotle (1968). *Nicomachean Ethics*. London: William Heidemann.
- Asch, S. E. (1952). Effects of group pressure upon modification and distortion of judgements. In: G.E. Swanson, T. M. Newcomb & E. L. Hartley (Eds.). *Readings in Social Psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Baker Collins, S. (2005). An understanding of poverty from those who are poor. *Action Research*, 3 (1), 9-32.
- Baldwin, M. (2001). Co-operative inquiry in social work. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.). *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Berglund, K. & Danilda, I. (2008). Interaktiv kritisk forskning: En arena för omprövning av gemensam kunskap. In: E. Gunnarsson, B. Johannisson & T. Stjernberg (Eds.). *Gemensamt kunskapande – den interaktive forskningens praktik*. Växjö: Växjö University Press.
- Bloch-Poulsen, J (2010). *A contribution to the concept of dialogue in Scandinavian organizational action research - dialogue as multiple tensionality* (uppubliceret ph.d.-præambel).
- Bloch-Poulsen, J. (1983). *Følelser og forhøjet blodtryk – en psykoanalytisk undersøgelse af mænd*. København: Borgens Forlag.
- Bohm, D. (1996). *On dialogue*. London: Routledge.

- Bradbury Huang, H. (2010). What is good action research? *Action Research*, 8 (1), 93-109.
- Chambers, R. (1995). Paradigm shifts and the practice of participatory research and development. In N. Nelson & S. Wright, *Power and Participatory Development. Theory and Practice*. London: Intermediate Technology Publication.
- Chambers, R. (1997). *Whose Reality Counts. Putting the First Last*. London: ITDG Publishing.
- Deetz, S. (2001). Conceptual foundations. In F.M. Jablin, F.M. & L. L. Putnam, L.L (Eds.). *The new handbook of organizational communication*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Docherty, P., Boud, D. & Cressey, P. (2006). Lessons and issues for practice and development. In D. Boud, P. Cressey & P. Docherty (Eds.) *Productive reflection at Work. Learning for changing organizations*. London: Routledge.
- Eikeland, O. (2006). The Validity of Action Research - Validity in Action Research. In: K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (Eds.). *Action Research and Interactive Research*. Maastricht: Shaker publishing.
- Ellström, P-E. (2002). Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik. In: K. Abrahamsson, L. Abrahamsson, T. Björkman, P-E. Ellström and J. Johansson (Eds.). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (1997) "The many meanings of occupational competence and qualification", *Journal of European Industrial Training*, 21 (6/7), 266 – 273.
- Ellström, P-E. (2010). Practice-based innovation: a learning perspective. *Journal of Workplace Learning*, 22 (1/2), 27-40.
- Evans, K. et al. (2006). *Improving Workplace Learning*. London: Routledge.
- Fenwick, T. (2008). Understanding Relations of Individual – Collective Learning in Work: A Review of Research. *Management Learning*, 39 (3), 227-243.
- Foucault, M. (2000). (Ed. J. D. Faubion): *Power. Essential works of Foucault, 1954-1983*, vol. 3. London: Penguin books.
- Fricke, W. (2007). Editorial. *International Journal of Action Research*, 3 (3), 229-232.
- Gaventa, J. & Cornwall, A. (2001). Power and Knowledge. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.). *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.

- Gherardi, S. (2000). Practice-Based Theorizing on Learning and Knowing in Organizations. *Organization*, 7 (2), 211-223.
- Greenwood, D.J. & Levin, M. (1998). *Introduction to Action Research. Social research for Social Change*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Gunnarsson, E., Johannisson, B. & Stjernberg, T. (Eds.) (2008). *Gemensamt kunskapande – den interaktive forskningens praktik*. Växjö: Växjö University Press.
- Gustavsen, B. (2001). Theory and Practice: the Mediating Discourse. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.). *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Göhler, G. (2009). The 'Power to' and 'power over' distinction and its limits. In S. R. Clegg & M. Haugaard: *The Sage Handbook of Power*. London: Sage.
- Hall, B. (2001). I wish I were a poem of practices of participatory research. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.). *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Huzzard, T. (2004). Communities of domination? Reconceptualising organizational learning and power. *Journal of Workplace Learning*, 16 (6), 350-361.
- Isaacs, W. (1999). *Dialogue and the Art of Thinking Together*. New York: Currency, Doubleday.
- Janis, I. (1982). *Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascos*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Johansson, A. W. (2008). Kritisk reflektion och handling i interaktiv forskning. In: Gunnarsson, E., Johannisson, B. & Stjernberg, T. (Eds.). *Gemensamt kunskapande – den interaktive forskningens praktik*. Växjö: Växjö University Press.
- Johansson, A. W. & Lindhult, E.(2008). Emancipation or workability. Critical versus pragmatic scientific orientation on action research. *Action Research*, 6 (1), 95-115.
- Jørgensen, M. W. (2008). På framkant: Interaktiv forskning och vetenskapens plats i samhället. In: Gunnarsson, E., Johannisson, B. & Stjernberg, T. (Eds.). *Gemensamt kunskapande – den interaktive forskningens praktik*. Växjö: Växjö University Press.
- Kristiansen, M. (2000). Professionelt nærvær - om underviseres ubevidste kommunikation. In: C. N. Jensen (Ed.). *Om voksenundervisning - grundlag for pædagogiske og didaktiske refleksioner*. Værløse: Billesø & Baltzer.

- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2000). The challenge of the unspoken in organizations. Caring container as a dialogic answer? *Southern Communication Journal*, 65 (2&3), 176 - 190.
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2004). Self-referentiality as a power mechanism. Towards dialogic action research. *Action Research*, 2, 4, 371-388.
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2005). *Midwifery and dialogue in organizations. Emergent, mutual involvement in action research*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2010). Employee Driven Innovation in Team (EDIT) - innovative potential, dialogue, and dissensus. *International Journal of Action Research*, 6 (2-3), 155-195.
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2011a, under peer-review). Dialogic Helicopter Team Meetings (DHTM) - a vehicle of Employee Driven Innovation in Teams (EDIT)?
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2011b, under peer-review). Knowledge communication as participation - from audience to co-authors in an action research project?
- Larsson, A-C. (2006). Interactive Research – Methods and conditions for joint analysis. In: K. Aa. Nielsen & L. Svensson (Eds.). *Action research and interactive research. Beyond practice and theory*. Maastricht: Shaker publishing.
- Lewis, H. (2001). Participatory research and education for social change. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.). *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Maurer, M. & Githens, R.P. (2010). Towards a re-framing of action research for human resource and organizational development. Moving beyond problem solving towards dialogue. *Action Research*, 8 (3), 267-292.
- Marx, K. (1968). *Die Frühschriften*. (Eds. S. Landshut). Stuttgart: Alfred Kröner Verlag (opr. 1845/46).
- Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority*. London: Tavistock Publications.
- Moldaschl, M. (2001). From team ideology to sustainable work systems. A paradigmatic critique of work design and a new perspective. *Concepts and Transformation*, 6 (2), 173-194.
- Nelson, N. & Wright, S. (2001). *Power and Partipatory Development. Theory and Practice*. London: Intermediate Technology Publication.

- Nielsen, L.D. (2006). The Methods and Implications of Action Research. In. Nielsen, K. Aa. & L. Svensson (Eds.). *Action Research and Interactive Research*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Nielsen, P. (2004). *Personale i Vidensøkonomien - Innovation, vidensorganisationer og kompetenceudvikling i det nye årtusinde*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Nielsen, K. Aa. & Nielsen, B.S. (2006). Methodologies in Action Research. In. Nielsen, K. Aa. & L. Svensson (Eds.). *Action Research and Interactive Research*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Nielsen, K. Aa. & Svensson, L. (Eds.) (2006). *Action research and interactive research. Beyond practice and theory*. Maastricht: Shaker publishing.
- Park, P. (2001). Knowledge and participatory research. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.). *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Peters, Klaus (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel, Karina Becker, Stephan Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt*. Berlin: Edition Sigma, 2011. [Im Druck].
- Pålshaugen, Ø. (1998). The End of Organization Theory? Language as a tool in action research and organizational development. Amsterdam: John Benjamins publishing company.
- Pålshaugen, Ø. (2002). Discourse democracy at work. On public spheres in private enterprises. *Concepts and Transformation*, 7 (2), 141-192.
- Pålshaugen, Ø. (2006). Constructive Practice and Critical Theory: The Contribution of Action Research to Organisational Change and the Discourse on Organisations. *International Journal of Action Research*, 2 (3), 283-318.
- Reason, P. (2002). Justice, Sustainability, and Participation. *Concepts and Transformation. International Journal of Action Research and Organizational Renewal*, vol. 7 (1), 2002, 7-29.
- Reason, P. & Bradbury, H. (Eds.). (2001). *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Reason, P. & Bradbury, H. (Eds.). (2008). *The Sage Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Rothmann, J. & Friedman, V. J. (2001). Identity, Conflict, and Organizational Learning. In: M. Dierkes, A.B. Antal, J. Child & I. Nonaka: *Handbook of Organizational Learning and Knowledge*. Oxford: Oxford University Press.

- Schrijvers, J. (2001). Participation and Power. a transformative feminist research perspective. In N. Nelson & S. Wright, *Power and Partipatory Development. Theory and Practice*. London: Intermediate Technology Publication.
- Storch, J. & S holm, T. M. (2005). *Teambaserede organisationer i praksis*. København: Dansk Psykologisk Forlag.
- Svensson, L. (2008). Efterord. In: E. Gunnarsson, B. Johannisson & T. Stjernberg. (Eds.). *Gemensamt kunskapande – den interaktive forskningens praktik*. V xj : V xj  University Press.
- Svensson, L., Ellström, P-E, & Brulin, G. (2007). Introduction – on Interactive Research. *International Journal of Action Research*, 3 (3), 233-249.
- Toulmin, S. & Gustavsen, B. (1996). *Beyond Theory. Changing organizations through participation*. Amsterdam: John Benjamins.
- Wenger, E. (2000). Communities of practice and Social Learning Systems. *Organization*, 7 (2), 225-246.
- Wicks, P. G. & Reason, P. (2009). Initiating action research: Challenges and paradoxes of opening communicative space. *Action Research*, 7 (3), 243-261.