

Kejsarens nya kläder

En kritisk granskning av fronesisk metod som komplement i forsknings- och arbetslivsrelaterade organisatoriska sammanhang.

Rosanna Ljungren

Tina Kinderberg



Abstract

Arbetets art:	Kandidatuppsats för Personal- och arbetslivsprogrammet
Sidantal:	40
Titel:	Kejsarens nya kläder: En kritisk granskning av fronesisk metod som komplement i forsknings- och arbetslivsrelaterade organisatoriska sammanhang.
Författare:	Rosanna Ljungren
Handledare:	Tina Kinderberg
Datum:	2015-01-08
Sammanfattning:	<p>Denna uppsats argumenterar för att organisationer och arbetsliv sedan 1950-talet präglats av en dikomisering mellan två perspektiv: kognitivism och konstruktivism. Ingetdera av dessa når enligt uppsatsen upp till förväntningarna om en hållbar teori och praktik. Kognitivismen har ett fundament av alltför naiva sanningsanspråk, vilket gör att den kollapsar in i en paradox. Konstruktivismen å andra sidan har inte tillräckligt stor förklaringskraft för att lyckas bistå yrkesverksamma och arbetslivsforskare med kompletta medel. Med anledning av dessa allvarliga problem är uppsatsens syfte att belysa ett inte lika uttömt begrepp på denna arena: fronesisk forskning. I grunden är den en modern och kompletterad tappning av Aristoteles kunskapsfilosofi, där fronesis förenklat uttryckt signifierar praktisk klokhet. Texten ämnar vidare lansera idéer för direkta kopplingar mellan fronesis och HR-verksamhet, en länk vars vingar ännu inte prövats men tycks lova väl.</p> <p>Undersökningen stödjer tesen att det är viktigt att ta hänsyn till mänsklighetens dynamik i organisatoriska sammanhang. Det fronesiska perspektivet kan hjälpa till med det genom att förorda mixed methods, klok avvägning, kontextualitet och ödmjukhet. Att få aktörer på området att våga lita på sitt eget omdöme istället för att tillgripa utförliga reglementen är viktigt för att uppnå kreativitet, expertis och en god moral. Trots att fronesis ingalunda är att betrakta som det fullkomliga svaret implicerar uppsatsen att det ändå kan utgöra en mycket användbar ledstjärna för att ställa de rätta frågorna.</p>
Nyckelord:	Organisationsteori, fronesis, kunskap, kontextualism, makt, kognitivism, konstruktivism, praktisk klokhet

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
<i>Arbetsgång</i>	4
<i>Disposition</i>	5
1 Deskriptiv del	7
1.1 <i>Två perspektiv på kunskap</i>	7
1.1.1 Kognitivistisk kunskapssyn inom organisationer	7
1.1.2 Konstruktivistisk kunskapssyn inom organisationer	8
1.1.3 En falsk dikotomi?.....	8
1.2 <i>Kunskapstillägnande i praktiken</i>	9
1.2.1 Dreyfusmodellen	9
1.2.2 Nonaka om tyst kunskap i organisationer	10
1.3 <i>Sammanfattning deskriptiv del</i>	13
2 Kritisk del	15
2.1 <i>Inledning och metaforintroduktion</i>	15
2.1.1 Varför kognitivismen inte håller	15
2.1.2 Varför konstruktivismen inte är tillräcklig	17
2.2 <i>Sammanfattning kritisk del</i>	19
3 Konstruktiv del.....	20
3.1 <i>Vad är fronesis?</i>	20
3.1.1 Aristoteles kunskapsdefinitioner	20
3.1.2 Makt och kontextualism	22
3.2 <i>Fronesisk forskning i samhällsvetenskap</i>	24
3.2.1 Fronesis i organisationssammanhang	25
3.2.2 Polyfoni av röster	26
3.2.3 Metodologiska riktlinjer	27
3.2.4 Varför fronesis i forskning och arbetsliv	30
3.2.5 Problem med fronesis i forskning och arbetsliv	32
3.3 <i>HR-verksamhet från en fronesisk ansats</i>	34
3.4 <i>Sammanfattning konstruktiv del</i>	35
4 Konklusiv del	37
4.1 <i>Kritiska reflektioner</i>	37
4.2 <i>Uppsatsens bidrag och övriga anmärkningar</i>	38
Referenser.....	39

Concern for man and his fate must always form the chief interest of all technical endeavors. Never forget this in the midst of your diagrams and equations.

Albert Einstein.

Inledning

Under större delen av min utbildning har jag jagats av en skavande intuition. Möjligen är det min filosofiska ådra som ligger bakom det faktum att jag ofta stirrar mig blind på fundamenten i arbetslivspedagogiska teorier och metoder, hänförd av att få personer i själva verket kan förklara vad de gör. Hur verkar de fenomen som studeras och är det ens möjligt att generalisera utifrån våra resultat?

I synnerhet inom ramen för det pedagogiska fältet talas det mycket om kunskap. Detta i termer av bland annat kompetensutveckling, kunskapsintegration samt flertalet metoder för att kartlägga, utvärdera, befästa och överföra olika sorters kunskap. Många gånger görs detta dock utan att man är på det klara med vad det är som i själva verket mäts.

Att döma av diskursen i organisationsforskning (Clegg, Hardy, Lawrence & Nord 2010) verkar det vara mycket vanligt att dela upp kunskapsdefinitionen i två traditionella led: det kognitivistiska och det konstruktivistiska. Onödigt många olika benämningar finns för att beskriva dessa led; objektivism, fundamentalism, kvantitativ metod respektive en hermeneutisk, interpretatorisk och kvalitativ metod för att nämna ett par. Det förstnämnda synsättet, som jag väljer att benämna som kognitivistiskt, betraktar kunskap som någonting universellt, objektivt, och överförbart som vi kan kvantifiera. Enligt det sistnämnda perspektivet är kunskap bättre förstådd som ett komplext, mångsidigt fenomen som är oerhört svårt, kanske till och med omöjligt, att mäta då den inte kan separeras från individen och i stor utsträckning är kontextuellt bunden. Det är en vanskelig dikotomi, men jag tror att den belyser problematiken rätt så väl. Värt att nämna är också att anhängare hos respektive led hyser särskilda uppfattningar om hur vi ska förstå ontologin för sanning; dvs. ifall det faktiskt existerar ett rätt och fel, och normativitet; dvs. vad vi bör göra.

Inom postmodern pedagogisk forskning dras ofta slutsatsen att kunskap inte kan kvantifieras på det sätt som det kognitivistiska perspektivet föreskriver (Putnam & Boys 2010). Olika utbildningar tycks fungera olika bra i olika tider och i olika rum och för olika individer. Jag tycker därför att det är fascinerande hur vi fortfarande så ihärdigt försöker generalisera dessa verksamheter, utan vidare notis om att vi vid närmre eftertanke egentligen inte vet vad det är vi gör. Å andra sidan verkar de grenar som kritiserar denna generaliserbarhet många gånger inte lyckas hantera problemen mycket bättre. Det blir lätt tydligt att det man i runda svängar kallar för ”mjuka värden” inte heller lyckas tillhandahålla några explicita förklaringar av hur vi ska förstå de kunskapsfenomen som betraktas som essentiella för organisationer inom både arbetslivsforskning och yrkesverksamheter.

Ett antagande om att samhällsvetenskaplig kunskap och humaniora (helt andra förhållanden råder inom naturvetenskapen) inte går att på ett klart och tydligt sätt generalisera rymmer dock väldigt illa med de ekonomiska strukturer som ofta har en stor prägel på den pedagogiska verksamheten i organisationer. Kanske är det en del av förklaringen till att vi fortsätter försöka? På grund av dessa kritiska tankars förföljande av min uppmärksamhet har jag själv länge haft uppfattningen om att vi lever i någon slags fikcionalism rörande sanning på området ifråga. Detta skulle rent konkret innebära att vi vet om att vi låtsas att vi kan tala om saker varom vi inte kan tala, men vi fortsätter med anledning av det pragmatiska värde som kommer på köpet när vi medvetet spelar

med i fiktionen. Anammandet av denna, rätt så pessimistiska, teori tror jag beror på att jag inte sett någon väg förbi det här problemet. Jag har inte uppfattat några tillgängliga, hållbara alternativ. Därför anser jag att det behövs en utredning och huruvida det faktiskt stämmer, och vad som i så fall kan göras åt saken.

Genom att uppdaga problematiken vill jag uppmärksamma den här uppsatsens angelägenhet. Med en bred överblick och förståelse som fixstjärna ämnar den utreda dikotomins uppkomst och eventuella fall. I kölvattnet av det följer sedan en utvärdering av prospektet hos ett perspektiv som är alternativt på ett sätt som vid första anblicken kan verka radikalt. Emellertid har dess metodologi rötter som sträcker sig lika långt tillbaka i tiden som den forskning som bedrivs över hela världen idag, nämligen Aristoteles filosofi. Mitt undersökningsobjekt har, liksom ovannämnda metodologier, många namn, men den tydligaste definitionen jag funnit använder epitetet ”fronesisk” forskning. Det övergripande syftet med studien är således att kritiskt granska den fronesiska metoden som komplement i forsknings- och arbetslivsrelaterade organisatoriska sammanhang.

Frontmannen för återinförandet av fronesisbegreppet i samhällsvetenskaplig diskurs heter Bent Flyvbjerg. Hans teori, som till stor del utgör navet i den här uppsatsen, talar för att idén bakom Einsteins citat i början av uppsatsen bör genomsyra både teori och praktik inom samhällsvetenskap. Fronetisk forskning kan beskrivas som en modern tappning av Aristoteles kunskapsfilosofi. Fronesis används där, mycket förenklat uttryckt, i bemärkelsen praktisk klokhet. Den drygt tvåtusen år äldre versionen har fått tillskott bland annat i form av ett maktbegrepp starkt influerat av Foucault. Uppsatsen redogör för fronesis både i teori och praktik inom det aktuella området. Detta görs med en kritisk prägel och emfas på pedagogiska frågor inom organisationer, arbetsliv och HR-verksamhet.

Sist i texten visar det sig att det finns goda skäl för att anamma det fronetiska perspektivet som ett komplement inom arbetsliv och organisation. Goda skäl finns dock också för att vara försiktig med vilka befogenheter man tillskriver det, då även denna metod och kunskapsdefinition har sina begränsningar. Det är min förhoppning att detta arbete inspirerar fler att studera kopplingar mellan fronesis och HR-verksamhet, abduktion och vetenskap i stort då jag tror att det finns många utforskade användningsområden för detta dynamiska begrepp.

Arbetsgång

Det här är en litteraturbaserad studie som opererar inom framförallt det vetenskapsteoretiska fältet. Min metod är med anledning av detta att sätta mig in i diskursen och därifrån utveckla en förståelse för sammanhanget som hjälper mig att sedan dra relevanta slutsatser. Jag eftersträvar vidare en interdisciplinär ansats där paralleller mellan bland annat pedagogik, psykologi, filosofi och kognitionsvetenskap framhävs. Det är min åsikt att detta styrker trovärdigheten och breddar läsarens perspektiv till förmån för ett mer holistiskt sätt att förstå, vilket jag tror är fruktbart för vetenskapliga undersökningar av detta slag. Dessutom tillämpar jag den filosofiska metoden att kritiskt granska och sönderdela teorier och argument i strävan efter förståelse och förklaringar.

Naturligtvis har jag fått göra många avgränsningar, både innan arbetets början och längs med processen. Jag insåg i ett tidigt skede att jag inte skulle kunna lägga så mycket fokus på kopplingen mellan fronetisk forskning och HR som jag inledningsvis önskat. Detta med anledning dels av att det knappt finns någon litteratur på det området och dels för att det ändå skulle krävas en så pass omfattande skildring av fronetisk forskning för att göra konceptet begripligt. Därför kan texten verka lite baktung såtillvida att fokus ligger på problematiken som fronesis är avsedd att hantera (åtminstone delvis), och hur hanteringen går till. En mer utvecklad parallell till HR-praktik och forskning förpassas istället till framtida projekt. Utöver den avgränsningen har jag fått lägga band på mig själv gällande interdisciplinära förbindelser. Även ifall neurovetenskap och medvetandefilosofi är intressant så skulle texten bli alltför lång och bred om jag tagit hänsyn till alla associationer som gjort inträde under arbetets gång. Den mest omfattande avgränsningen manifesteras dock i litteraturen. Främst av den historiska aspekten. Trots att just "fronesis" varit bortglömt under årtusenden finns det nämligen mycket litteratur ifrån den perioden som ändå går att relatera till uppsatsens syfte.

I min sökning efter material har jag framförallt använt Google Scholar och Lubsearch, varifrån jag låtit forskningsartiklar och böcker föra mig vidare i debatten genom sina referenslistor. Jag läste i princip allt jag refererar till, och lite mer, innan jag började skriva för att först skapa mig en god uppfattning om ämnet. Medan texten växte fram fortsatte jag sedan parallellt att studera de källor jag valt ut som relevanta och tillfogade nya. Mina främsta sökord har varit på engelska. Här är ett axplock av dem: phronesis, practical wisdom, aristotle, organization, organizational research, knowledge.

Den referens som axlar mest av uppsatsens hänvisningar är, som jag nämnde i inledningen, Flyvbjerg. Hans mest kända bok *Making Social Science Matter* (2001) har varit min främsta vägledare genom skrivprocessen. Lyckligtvis är det ett verk som skapat mycket tumult i diskursen och därför har det inte varit svårt att hitta omkringliggande beröringspunkter. Däribland Clegg och Schram som båda figurerar i *The SAGE Handbook of Organization Studies* (2010); en bok som också bistått mig med mycket bredd litteraturmässigt.

Disposition

Dikotomin som togs upp i inledningen kommer följa hela uppsatsen. För att göra detta något snåriga ämne så begripligt som möjligt är strukturen uppdelad i fyra avsnitt: ett deskriptivt, ett kritisk, ett konstruktivt och till sist ett konklusivt. Samtliga svarar på olika frågeställningar. Den första delen är menad att sätta uppsatsen i ett historiskt sammanhang och förse läsaren med de terminologiska byggstenar varpå övriga avsnitt vilar. Den deskriptiva delen fyller således funktionen att visa hur spänningarna mellan olika kunskapsperspektiv och metoder opererar inom organisatorisk forskning och i arbetslivet.

Nästkommmande del har jag valt att kalla kritisk. Dess uppgift är att kritisera de beskrivna perspektiven från föregående avsnitt, och därigenom påvisa behovet av ytterligare ett. I inledningen till den kritiska delen förklaras även den metafor som fått ge namn till uppsatsen. Idén är att vetenskapen liknas vid en kejsare, och hans kläder vid den vetenskapsteori vi anammar. Poängen med att tala om kejsarens kläder är att tydliggöra för läsaren vilket moment texten befinner sig i, samt att göra dessa enklare att

begripa. Målet med uppsatsens kritiska del är att visa att vare sig kognitivismen eller konstruktivismen duger som ekipering för kejsaren.

Efter försök om att fastslå detta lanserar texten det nya perspektivet. Tredje delen av arbetet ger sig sedan i kast med att behandla kläder av det fronesiska slaget i egenskap av alternativ, men kanske främst som ett komplement. Den konstruktiva delen är menad att förstås som konstruktiv i bemärkelsen ”uppbyggande”, och har alltså inte med konstruktivismen att göra. Den består för det första i en tydlig presentation av fronesis som begrepp och för det andra i hur denna alternativa teori och praktik fungerar. Därefter följer en kort argumentation för och emot i avsikt att nyansera diskussionen. Dessutom anknyter jag fronesis till HR-verksamhet, delvis genom en hänvisning till abduktion.

Kronologin knyts till sist ihop av en konklusiv del där jag låter mina kritiska reflektioner komma till uttryck. Ett kort avsnitt om uppsatsens bidrag och implikationer till framtida forskning är också inkluderat.

Något som jag tror är viktigt att klargöra redan i detta skede är i vilken kontext fronesis är menad att verka. Texten växlar nämligen mellan att tala om fronesisk forskning och fronesis i arbetslivet. Kort sagt vill jag utreda konceptet som sådant, och skiljelinjen mellan forskning och arbetsliv tror jag är tunn så länge det handlar om organisatoriska sammanhang. Fronesis är i allra högsta grad applicerbart på båda arenor. Jag menar följaktligen att det är enkelt att med lite välvillighet förstå att riktlinjer för forskning är relevanta också i arbetslivet, och vice versa.

1 Deskriptiv del

1.1 *Två perspektiv på kunskap*

I förgrunden för organisationsteoretisk forskning har sedan 1950-talet två kontrasterande kunskapsdefinitioner vuxit fram. Dessa är vidare befästa med vitt åtskilda perspektiv, metodologier och mål. Distinktionen närdes enligt Krogh (1998, 134) framförallt av den framfart inom kognitionsvetenskapligt relaterade områden som ägde rum under den tiden. Således har den interdisciplinära rötter från bland annat filosofi, datavetenskap, systemteori, neurovetenskap och psykologi. Visserligen har debatten om dessa olika förståelser av kunskap i allra högsta grad florerat sedan Platon och Aristoteles levde och verkade, men av forskningslitteraturen, däribland Krogh (ibid), att döma verkar den inte ha sipprat över i organisationsteorin förrän kognitionsvetenskapen anknöt empirisk data till de filosofiska frågorna.

Mig veterligen finns det ingen hejd på antalet benämningar för dessa två perspektiv. Med anledning av den förvirring detta redan orsakar tänker jag konsekvent hålla mig till terminologin Krogh använder och endast i syfte att tydliggöra definitionen nämna andra ismer och kopplingar. De två termer han använder är kognitivism och konstruktivism, vilka båda figurerar inom flera vetenskapliga grenar, där de också befästs med varierande innebörd. I det följande utreds dock deras betydelse i just denna text.

1.1.1 Kognitivistisk kunskapssyn inom organisationer

I efterdyningarna av 1950-talets många upptäckter utvecklade kognitivisterna formella modeller för människans kognitiva system som en informationsbearbetande och logiskt resonerande processor. Den ontologiska¹ grunden är antagandet att det finns objektiva värden som är säkra och oberoende kontexten. Detta följs upp av den epistemologiska uppfattningen att verkligheten är åtkomlig för människan. Kunskap betraktas som mentala representationer av objekt eller händelser i världen. Uppgiften för forskare och yrkesverksamma består således i strävan efter korrespondens mellan dessa sakförhållanden i världen och människans mentala bilder (dvs. hennes kunskap) av dem (Ibid, 134). Organisationsteoretiska strategier måste utifrån det kognitivistiska perspektivet således verka för att frigöra kunskap från individen och tillgängliggöra den i organisationen (Newell, Robertson, Scarbrought & Swan 2009, 3, 25). Kontroll är en viktig förutsättning både på det teoretiska och det praktiska planet. Med sina rötter i taylorismen förknippas ofta den kognitivistiska kunskapssynen med kvantitativ forskning och vad man i folkmun kallar ”hårda värden”. Denna syn på kunskap som explicit, och följaktligen möjlig att mäta, lagra och överföra ligger till grund för den praxis som verkar inom ramen för bland annat transaktionellt ledarskap och ”management science perspective”, för att inte tala om naturvetenskapen.

Det finns en uppsjö av filosofiska såväl som praktiska problem med metoder av detta ”korrespondersteoretiska” slag. Jag ska av utrymmesmässiga skäl dock hålla mig till att

¹ Ontologi är, förenklat uttryckt, läran om vad som existerar.

kritisera perspektivets tillämpbarhet inom samhällsvetenskapen (framförallt organisationssammanhang), vilket jag återkommer till i 2.11.

1.1.2 Konstruktivistisk kunskapssyn inom organisationer

Till skillnad från föregående uppfattning av vad kunskap är hävdar inte det konstruktivistiska perspektivet att den är enkom explicit. En del av våra färdigheter är nämligen implicita, eller ”tysta”, och följaktligen svårkommunicerade. Jag återkommer till begreppet tyst kunskap senare i texten, just nu räcker det på den här fronten med att konkludera att det råder meningsskiljaktigheter mellan perspektiven om huruvida all kunskap kan överföras och kvantifieras i organisationer.

Konstruktivismen motsätter sig också kognitivismens åskådning av kognition som en fråga om representation genom att hävda att det snarare handlar om kreation eller konstruktion. Detta baseras, menar Krogh (1998, 134), på upptäckter inom neurobiologi, kognitionsvetenskap och filosofi. Människans hjärna lagrar information i förhållande till sinnesintryck och erfarenhet, vilka alltid är begränsade till personens upplevelser. Dessutom är den i stor utsträckning sammanlänkad med kroppen. Människan skapar således en värld där all kunskap är unik på samma sätt som varje individ är. En naturlig konsekvens blir att ifrågasätta den möjlighet att skilja individen från världen som kognitivismen tar för given. Kunskap betraktas således inte som universell, och därför lägger en anhängare av konstruktivismen inte mycket energi på att jämföra representationer och generalisera utifrån dessa. Istället framhävs att föreställningars sanningsvärde är en funktion av individers förmåga att rättfärdiga dem. Detta görs med hjälp av observationer av världen, vilka självfallet är avhängiga ett förstapersonsperspektiv både i avseende på perception och utvärdering mot bakgrund av relevant erfarenhet (Krogh 1998, 134-135).

Utifrån det konstruktivistiska perspektivet blir uppgiften för organisationen annorlunda än att blott tillgängliggöra kunskap. Snarare poängteras vikten av att tillhandahålla en öppen kontext som främjar dialog mellan människor (Newell et al. 2009, 6). Liksom musiker ska människor erbjudas stimulerande miljöer och intressanta utmaningar (Ibid, 25-26). Också forskningsmetoderna har andra föreskrifter. Det konstruktivistiska perspektivet förknippas ofta med kvalitativa, hermeneutiska och fenomenologiska undersökningar, där de så kallade ”mjuka värdena” många gånger tilldelats en central roll.

1.1.3 En falsk dikotomi?

Utifrån jämförande mellan studier av ”state-of-the-art”-recensioner från 1980-talet och nutida forskning på organisatorisk kommunikation har det påståtts att området inte bara vuxit, utan också genomgått en egen ”kopernikansk revolution” (Putnam & Boys 2010). Detta paradigmskifte framhålls på många håll i litteraturen (Clegg et al. 2010). Krone (2005) visar tillexempel på hur tonvikten på den kognitivistiska modellen vägt över till att omfatta multipla perspektiv och pluralistiska värden. Som det förklaras i Putnam & Boys (2010) kan dessa förändringar i forskningsriktning bland annat härstamma från de interdisciplinära kopplingar som präglar fältet, samt dessas olika epistemologiska förhållningssätt. Vidare citerar de Clair (1999) beträffande hur multipla ansatser kan få illavarslande konsekvenser:

However, some scholars contend that organizational communication's eclectic past and endorsements of multiple perspectives create false dichotomies that locate research arenas in isolated philosophical camps. (Ibid).

Detta skulle logiskt sett kunna gälla också kontrasterandet med det kognitivistiska perspektivet. Detta anser jag vara långt ifrån osannolikt då människan ofta tenderar att falla för falska dikotomier. Inte minst inom vetenskapen sitter både yrkespraktiker och forskare ofta, som citatet påvisar, enligt min erfarenhet på isolerade öar utan att inse hur lukrativt det skulle vara med en bro eller flera.

En falsk dikotomi är emellertid inte falsk endast i kraft av att den framställer dualismen som nödvändig, det vill säga att det ena måste vara rätt och det andra fel. Den förutsätter dessutom att det inte existerar några andra alternativ. Det finns möjligen lovande perspektiv för lösningen att på något sätt kombinera kognitivistisk och konstruktivistisk kunskapssyn. Vidare är det viktigt att nämna att det inom samhällsvetenskapen ingalunda råder en självklar dualism mellan dessa perspektiv. Av pedagogiska skäl har jag valt att återge två extrempunkter. Trots prospektens hos den förstnämnda falskheten i dikotomin ska den här uppsatsen tillägnas den sistnämnda; nämligen att påvisa en helt annan ö, som välkomnar broar åt alla håll som anses leda någon vart.

1. 2 Kunskapsstillägnande i praktiken

Efter att ha behandlat olika kunskapsdefinitioner ska jag nu fokusera på lärande. Liksom Flyvbjerg (2001) ska jag avhålla mig från djungeln av teorier som finns rörande mänskligt lärande. I detta avsnitt avser jag därför begränsa min text till att omfatta två teorier, som i viss utsträckning tangerar varandra. Först ut är Dreyfus-modellen. Den utger sig för att visa hur människan tillskansar sig kunskap av olika grad och typ. Därefter följer en överblick av Nonakas (1994) teori om hur interaktion mellan tyst och explicit kunskap i organisationssammanhang är en nödvändig och tillräcklig metod för att leda till lärande.

1.2.1 Dreyfusmodellen

Flyvbjerg (2001, 9-10) framställer Dreyfus och Dreyfus modell från 1980 som ett svar på frågan om hur människan förvärvar kunskap och färdigheter. Hans syfte med detta är främst att påvisa vilken roll kontexten spelar i dessa sammanhang, men också att lyfta den typ av kunskap som inte är explicit. Modellen opererar genom att dela upp mänsklig kunskap i fem steg:

- (1) Nybörjare
- (2) Avancerad nybörjare
- (3) Kompetent utförare
- (4) Skicklig utförare
- (5) Expert

Mellan de tre första och de två sista nivåerna görs ett "kvalitativt språng". Dock verkar det också vara fråga om ett kvantitativt sådant då skalan betecknar att kunskapen ökar mellan det första och sista steget. Trots att det inte skrivs ut i texten är det till synes alltså fråga om en skillnad både i typ och i grad. Språnget konstitueras av en övergång från regelbaserat tänkande som den mest väsentliga handlingsbasen till en kontext- och

intuitionsbaserad sådan. Orienteringspunkten för skickliga utförare och experter grundas således i erfarenhet och omdöme. Den sortens kunskap rotas i någonting annat än analytisk, kalkylerande rationalitet, menar man. Texten presenterar åtskilliga exemplifieringar på expertkunskap för att underbygga detta. Professionella fotbollspelare beskriver till exempel inte moment där de dribblat eller utvärderat målchanserna som en tillämpning av generella regler för hur man bäst kombinerar intryck av med- och motspelares positioner, rörelser och så vidare. Snarare är det fråga om en internaliserad, holistisk och synkroniserad kunskap som tillämpas situationellt. Detta implicerar dock inte att experter aldrig kalibrerar, eller att de alltid gör rätt. Överväganden av det slaget tas dock i uttryck genom att agenten ifrågasätter den internaliserade förmåga som handlingen grundas på, inte den intuitiva metoden i sig (Ibid, 17). Flyvbjerg skriver att experternas förmåga och färdighet "...has become so much a part of themselves that they are no more aware of them than they are of their own bodies." (Ibid, 19). Det är dock viktigt att poängtera att Dreyfusmodellen inte är menad att presentera en match mellan rationalitet och intuition där bara en kan vinna. Båda sidor är viktiga i olika kontexter och bör därför komplettera varandra där det är erforderligt:

"The model specifies that what is needed in order to transcend the insufficient rational perspective is explicit integration of those properties characteristic of the higher levels in the learning process which can supplement and take over from analysis and rationality." (Ibid, 23).

Hitintills har inga datorprogram skapats som lyckats simulera essensen hos expertkunskap. Forskningen föranleder heller inga anledningar att anta att den kan externaliseras till generella regler och lagar då intuition av den typ som modellen beskriver är knuten till individen. Denna process är enligt modellen bara möjlig på de tre första nivåerna av kunskap (Ibid, 21). För att fånga hela det spektra som mänsklig aktivitet utgör är den regelbaserade metodiken enligt modellen otillräcklig både i relation till vardagsaktiviteter och till praktiserad spetskompetens. Det kognitivistiska perspektivets bild av kunskap som förmedlings- och implementeringsbar oavsett miljö betraktas därför som inadekvat ifall man eftersträvar expertis (Ibid, 22).

Poängen med detta avsnitt är att påvisa den typ av kunskap som mycket arbetslivs- och forskningspraxis fortfarande många gånger förbiser, samt hur viktig den är för utövande av avancerade kunskapskrävande uppgifter. Människans centrala uppgift består enligt modellen inte i att göra kunskap cerebral och rationell utan kroppslig och intuitiv. Dock delar jag åsikten jag utläst mellan Flyvbjergs rader om att Nietzsche uttrycker det mesta bättre än någon annan lyckats med: "The task of *incorporating* knowledge and making it instinctive, is only beginning to dawn on the human eye and is not yet clearly discernable." (Ibid, 24). Förhoppningsvis kommer den här uppsatsen bidra till denna urskiljbarhet.

1.2.2 Nonaka om tyst kunskap i organisationer

Målet med Nonakas artikel *Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation* (1994) är att kartlägga nyckelelement inom organisatoriskt kunskapsbildande. Detta görs, inte helt oväntat, med avses i en utredning av befintlig teori och landning i en ny modell. Tesen som drivs är att organisatoriskt lärande genereras genom ständig interaktion mellan vad som kallas tyst och explicit kunskap.

Liksom anhängarna av föregående modell anser Nonaka (1994, 14) att den kognitivistiska kunskapssynen är alltför statisk för att fånga viktiga organisatoriska kunskapsfenomen. Ett exempel på detta är innovation. Den kan inte förklaras endast i termer av informationsbearbetning och problemlösning; ”hårda” värden som det kognitivistiska perspektivet framhäver. En mer fullständig förklaring skulle vara att innovation är en process där organisationen skapar och definierar problem, som sedan löses med hjälp av nyalstrad kunskap.

Nonaka förlitar sig på en modifikation av Platons klassiska definition av kunskap som sann, rättfärdigad tro. Inom filosofins epistemologi kretsar ofta mål och medel kring sanningsbegreppet, men Nonaka vill flytta över emfasen till rättfärdigandet av personliga trosföreställningar. Han tar därför avstånd ifrån de absoluta, statiska och objektiva värden som det är lätt att förlora sig i och anammar en bild av kunskap som en dynamisk mänsklig process där rättfärdigandet ersätter sanningens plats i rampljuset. Nonakas dynamiska teori strävar således efter att kringgå de mystifierade platonska idéer man ofta förpassas till när man letar efter teorin med stort T. Istället bör uppmärksamheten i hans mening tillägnas den aktiva, subjektiva kunskapsnatur som är djupt rotad i individers värdegrunder

Sedan Polyanyi i sitt magnum opus *Personal knowledge* myntade begreppen tyst- respektive explicit kunskap 1958 har de figurerat frekvent i organisationsteoretisk diskurs. De är också intimt kopplade till de kunskapsperspektiv jag redogjort för ovan, samt Dreyfusmodellen. Explicit kunskap kan kommuniceras och artikuleras till andra i kraft av att den kodifierats i ett systematiserat, formellt språk (Newell et al. 7). Tyst kunskap är däremot en personlig kvalitet som växer fram ur erfarenhet från specifika kontexter (Nonaka 1994, 16). I egenskap av att vara just en egenskap, och således också egen-skapad, är den mycket vanskelig att förmedla interpersonellt.

Nonakas artikel från 1994 refererar till en modell i kognitiv psykologi som skiljer mellan deklarativ och procedurell kunskap (Ibid, 18). På den tiden hade neurovetenskapen ännu inte gjort de framsteg som idag är relativt vedertagna, vilket jag tycker återspeglas i hur Nonaka undviker att behandla de neurovetenskapliga teorier som är direkt anknutna till skillnaden mellan deklarativ- (explicit) och icke-deklarativ (tyst) kunskap. Skillnaden är att man istället för att studera beteenden eller ägna sig åt filosofiska bryderier gör empiriska observationer av hjärnan. Därför talar man om ”minnet” istället för ”kunskap”, trots att de är olika sidor av samma mynt. Parallellen jag vill dra indikerar att separationen mellan tyst och explicit kunskap går i linje med vad man idag vet om det mänskliga långtidsminnets uppbyggnad. Redan 1993 (Squire, Knowlton & Musen 1993, 457 ff) delades detta upp i deklarativt och icke-deklarativt minne², där det deklarativa konstituerar sådant som vi kan berätta om, alltså explicit information som vi kan deklarerar. Det icke-deklarativa minnet har flera undergrupper. Däribland det procedurella minnet där kunskap om färdigheter som inte kan förmedlas verbalt, som att t.ex. cykla, lagras. Det verkar med denna information i bagaget möjligt att deducera samband mellan hur den mänskliga hjärnan lagrar kunskap, denna kunskaps tillgänglighet och hur dessa skillnader tas i uttryck i organisationssammanhang. Om inte annat så skänker dessa neurovetenskapliga inflikar ytterligare stöd och tillförlitlighet till den kunskapsuppdelning som Nonaka postulerar.

² En alternativ benämning är explicit och implicit minne, som betyder samma sak.

Den viktigaste drivkraften för mänskligt kunskapsskapande utgörs enligt Nonaka (1994, 17) av engagemang. Han behandlar tre basfaktorer som inducerar detta i en organisation: intention, autonomi och fluktation. Det första rekvisitet är inte bara ett mentalt tillstånd hos individen, intention i detta hänseende implicerar därutöver vad som skulle kunna kallas ett handlingsorienterat koncept. Texten blir dock i detta sammanhang mer medvetandefilosofisk än vad jag bedömer att den här behöver bli för att påvisa poängen; ”Man cannot grasp the meaning of information about his environment without some frame of value judgement.” (Ibid, 17) En inställning som agerar ramverk för människans uppfattning av världen är alltså att betrakta som nödvändig för hennes informationsinsamling och tolkning. Lika nödvändig för individens engagemang är autonomi. På individnivå medför den en markant ökning i motivation till att forma och absorbera ny kunskap. Principen för autonomi kan appliceras även på grupp- och organisationsnivå, vilket för resonemanget allt närmre kontextens inverkan på graden av engagemang. Det sista rekvisitet vars uppfyllande är viktigt för detta verkar vara mer kopplat till externa faktorer. Fluktation i miljön i form av diskontinuitet eller kaos medför många gånger någon typ och grad av sammanbrott hos de involverade. Detta stadiet menar Nonaka kan frambringa lukrativa ifrågasättanden av förgivettagna perspektiv och innöta axiom.

För att föra en lite metainfluerad diskussion kan paralleller här möjligen dras till det paradigmskifte som behandlades i början av denna uppsats. Kanske har teknologiska, ekonomiska och sociala faktorer vars globala prägel skjutit i höjden de senaste decennierna medfört fluktation på mental nivå hos många människor, som i sin tur tas i uttryck i bland annat ifrågasättande av precis samma karaktär som syftet med den här uppsatsen. Ur den synvinkel Nonaka har på villkor för engagemang, navet för kunskapshjulet, skulle världen i så fall befinna sig i en intensiv fas av kunskapsskapande. Detta förutsatt att människor också ges autonomi och har intention att förändra och förbättra.

Inom ramen för den organisatoriska verksamheten föreskriver Nonakas modell en kunskapskonvertering som mynnar ut i en spiral mellan explicit och tyst kunskap. Fyra möjliga kombinationer för denna konvertering presenteras;

- (1) Från tyst kunskap till tyst kunskap (Socialisation)
- (2) Från explicit kunskap till explicit kunskap (Kombination)
- (3) Från tyst kunskap till explicit kunskap (Externalisation)
- (4) Från explicit kunskap till tyst kunskap (Internalisation)

Den första kunskapsöverföringen verkar genom interaktion mellan individer, och har namngivits därefter. Språk är dock inte nödvändigt för denna process då den imitation, observation och praktik som används inom till exempel OJT (on-the-job training) följer samma princip. Centralt för principen är erfarenhet. Utan att människor delar någon form av upplevelse är det enligt Nonaka extremt svårt för dem att få inblick i varandras tankeprocesser. Att döma av texten betraktar han dock socialisation i den aktuella bemärkelsen som praktiskt möjlig. Artikeln lämnar dessutom instruktioner för hur man praktiskt kan gå tillväga för att främja den.

Nummer två på listan är inte lika intressant för uppsatsens syfte då kombination helt enkelt går ut på att formulerad kunskap anknyts på nya sätt så att ny kunskap bildas. De två sista konverteringarna är däremot högst intressanta då de hävdar att det går att bygga

en brygga mellan det implicita och det explicita inom och mellan människors kunskapsbanker. Steg tre på listan innebär att den kunskap som är erfarenhetsbaserad går att artikulera och förmedla till andra. Nonaka framställer alltså vad Dreyfusmodellen hävdade var naivt som realiserbart genom externalisation (Ibid, 19). Denna process skulle kräva en egen uppsats för att klargöras fullt ut då den förklaras i väldigt abstrakta termer, men en komprimerad och förenklad version är att man använder metaforer och analogier. Metaforskapande handlar om intuitivt lärande genom symboler och prototyper och har till uppgift att upptäcka motsägelser, obalans eller inkonsekvens. Därifrån kan man förhoppningsvis uppnå lösningar genom tillämpning av analogier (Ibid, 21). Det fjärde steget i kunskapsöverföring, internalisation, är betydligt mer kopplat till handling och vår traditionella förståelse av lärande.

Dessa fyra kombinationer utgör en teori om vilka metoder som bör användas för att uppnå spiralen av kunskapsskapande i en organisation, där kunskapen växlar mellan att vara tyst och explicit. På så vis utvecklas och växer den. Viktigt att poängtera är att tyst och explicit kunskap betraktas som ömsesidigt förbundna. De definierar och konstituerar till viss del varandra. Fokus åt ett håll innebär uteslutande av något annat. Selektiv uppmärksamhet är nämligen inte bara ett tillval utan också ett uteslutande av de ärenden som inte tillägnas plats på arenan. Tyst kunskap bör därför förstås som ett kontinuum där graden av tysthet är en funktion av till vilken grad kunskap kommuniceras. Det är således bara genom att kodifierad kunskap kombineras med erfarenhetsbaserat kunnande som människan lyckas med sina uppgifter. Detta förbises ofta i organisationer med en kognitivistisk kunskapsgrund då man förutsätter att det finns ett gemensamt och artikulert mål för verksamheten. Om man vill tro Foucault (som jag återkommer till senare) finns det dock alltid konkurrerande viljor och makt med i spelet. Exempelvis kan makthavare välja att införliva sina egna intressen framför de som finns hos verksamheten i stort (Newell et al. 2009, 12-13).

Nyckeln till kunskapsexpansion av det synergiska slaget är således enligt Nonakas modell ett gemensamt engagemang mellan individer och organisation. Apropos den sammanfattningen konkluderar han: ”In this sense the theory of organizational knowledge creation is at the same time a basic theory for building a truly ”humanistic” knowledge society beyond the limitations of mere ”economic rationality”.” (Nonaka 1994, 34), vilket till stor del verkar vara i linje med citatet av Einstein i inledningen till denna uppsats.

1.3 Sammanfattning deskriptiv del

I uppsatsens inledande, deskriptiva del har jag behandlat två polariserade kunskapsperspektiv samt möjligheten för att denna dikotomi är falsk i två avseenden. Därutöver har jag velat relatera de grundläggande antaganden som präglar dessa till två modeller för lärande. Förutsatt att man ser kunskap med kognitivistiska glasögon blir det svårt både att enligt dreyfusmodellen uppnå expertis samt lyckas uppbåda den kunskapsbildande spiral som Nonaka stipulerar. Detta eftersom den explicita kunskapen i så fall inte har något att växla över till. Byter man till konstruktivistiska glasögon uppstår dessvärre en spegelversion spiralproblemet. Då man utifrån djupdykande, tolkade undersökningar inte kan dra några generella slutsatser kan man heller inte bilda teorier och regler. Därför faller de fyra första stegen i Dreyfusmodellen bort, vilket liksom i föregående fall omöjliggör avancemang till expertkunskap.

Det verkar således som att bäggedera förståelser av kunskap lider av allvarliga tillkortakommanden. En naturlig metod för att hantera otillräckligheten blir som jag redan berört att avtäcka den falska dikotomins första antagande; det vill säga att den framställer dualismen som nödvändig. Missionen implicerar i så fall en slags kombination av det kognitivistiska och det konstruktivistiska synsättet på kunskap. Jag tror emellertid att det är naivt att eftersträva en union mellan två teorier som i botten har helt olika sanningsanspråk. Rent logiskt förefaller de av den anledningen inte kompatibla. Medan kognitivisterna eftersöker en allmängiltig lära kan konstruktivisterna inte uttala sig om någonting kontextoberoende, vare sig beträffande kunskaps natur eller hur människan tillgodogör sig den. Därför ska jag som sagt ägna min uppsats åt att avtäcka falskheten i dikotomin genom att presentera ett möjligt komplement som skiljer sig åt både ontologiskt, epistemologiskt och metodologiskt sett. Först vill jag dock ytterligare motivera varför detta behövs.

2 Kritisk del

2.1 Inledning och metaforintroduktion

Efter att ha rätt ut de två kontrasterande kunskapsdefinitionerna samt två modeller över kunskapstillägnande i praktiken följer nu uppsatsens kritiska del. Avsnittet har till uppgift att påvisa kognitivismens samt konstruktivismens otillräcklighet som koncept, både inom arbetsliv och forskning. Som nämnt i inledningen kommer jag genom resten av uppsatsen använda mig av en metafor för att förtydliga momentövergångar i texten. Metaforen liknar kunskapsperspektiven, med tillhörande metodologi, vid kejsarens kläder. Kejsaren själv är menad att förstås som ett abstrakt begrepp för vetenskapen³. Vad vi väljer att iklä honom är alltså valet av kunskaps- och vetenskapsteori. Kronologin i resterande del av uppsatsen består i flera moment. Först avser jag visa att den prydliga ekipering vi sedan Taylorismens guldålder låtit kejsaren strosa runt i börjat spricka i sömmarna. Nuförtiden verkar det vara relativt vedertaget inom samhällsvetenskaplig diskurs att kognitivismen i själva verket är transparent, och kejsaren följaktligen naken. Som jag i det följande tänker utveckla lever dock synvillan om de tjugiga kläderna till viss del vidare, mer eller mindre som en fiktion. Det andra momentet angår försöken att istället skylä honom i konstruktivism. Här kommer jag visa att detta inte heller är tillräckligt. Även om tyget inte är transparent så är det inte tillräckligt för att täcka vetenskapskroppen. Det sista momentet, som genomförs i uppsatsens konstruktiva del, blir att se vad som händer när kejsaren kläs i fronesis.

2.1.1 Varför kognitivismen inte håller

Jag har redan i viss mån behandlat de tillkortakommanden som kognitivismen bjuder in till som forskningsdisciplin och organisationsteoretiskt förhållningssätt indirekt genom Dreyfus och Nonaka. För att begränsa textens omfång både innehålls- och utrymmesmässigt ska jag här koncentrera mig på det mest kraftfulla av fyra argument som Flybjerg (2001) framför gentemot att bedriva samhällsvetenskap på samma kognitivistiska vis som naturvetenskapen gör. Vetenskapliga teorier i allmänhet präglas så gott som alltid av kognitivistiska drag. Förmodligen skulle majoriteten hävda att det är begreppsanalytiskt nödvändigt då det ingår i definitionen av vetenskap att anta kunskapens objektivitet och förmedlingsbarhet. Sex attribut används för att beskriva idealtypen av vetenskaplig teori: explicit, universell, abstrakt, diskret⁴, systematisk samt fullständig och förutsäggande. Framförallt det sista kriteriet premieras inom kognitivistiskt betingade vetenskapsdiscipliner. Det är också genom prediktion som Flybjerg menar att skillnaden mellan samhällsvetenskap och naturvetenskap blir tydligast (Ibid, 38-39).

³ Det måhända vara nödvändigt att poängtera att metaforen inte har något att göra med sensmoralen hos sagan med samma namn som uppsatsen.

⁴ Dvs. formulerad i kontextoberoende termer, som inte refererar till mänskliga intressen, traditioner, institutioner osv.

Argumentet konstitueras av en paradox. Denna uppkommer till följd av att teori i ovanstående bemärkelse exkluderar kontext. Nyckeln är att kontexten "... does more than add the necessary meaningful (*verstehen*) perception or experience of exchange to the formal skeleton." (Ibid, 41) och "...defines the type of phenomenon which the theory encompasses." (Ibid, 47). All teori som gör anspråk på att uttala sig om kontexter genom att försöka uttala sig om alla kontexter som finns kollapsar därför in i att inte uttala sig om någon alls. Paradoxen evolverar ur det faktum att:

The phenomena, which a theory selects as relevant via the theory's logic, are not necessarily identical with those phenomena selected as relevant by those people covered by the theory. (Ibid, 40).

I en organisation kan detta tas i uttryck genom att en forskare, eller yrkesverksam, klassificerar en händelse som relevant eller irrelevant på basis av kontexten vari processen äger rum. En teori utformad efter attributen ovan kan omöjligen behandla hela det spektra av partikulära, potentiella sammanhang som dess generiska form är avsedd att fånga. Alla försök till en objektiv innebörd av vad en handling är misslyckas just på grund av sin obundenhet till kontexten. En definition fastställd av abstrakta regler och lagar ligger nämligen inte nödvändigtvis i linje med det pragmatiska sätt att definiera en handling på som av aktörerna i den konkreta, sociala situationen ofta använder. Forskare inom samhällsvetenskap har därför, skriver Flyvbjerg (Ibid, 42), ingen kognitivistisk teori för hur individerna definierar och sällar ut relevanta handlingar. Detta är i själva verket situationellt betingat. Individerna utför sina klassificeringar av vad som är viktigt och oviktigt för verksamheten mot bakgrund av tidigare tillförsäkrad erfarenhet. Om det stämmer att paradoxen ifråga uppkommer när man försöker implementera en kontextuellt obunden teori på ett område där de vitala aspekterna uppfattas som annorlunda inifrån det faktiska fallet, tillintetgör den chanserna för förklaring och prediktion. Mänsklig kunskap är kontextberoende och kan inte reduceras till regler, medan en teori måste vara kontextbefriad och regelbaserad. Därav paradoxen.

Turner (2010) lyfter det faktum att organisationer är historiska fenomen som bygger på dess subjekt: ledaren, de anställda och alla de som interagerar med organisationen. Organisationer är mänskliga skapelser, dess "naturlighet" är illusorisk. Ironiskt nog, påpekar han, är organisationens existens och stabilitet direkt avhängig existensen och stabiliteten hos dess institutionella syften, ledarskapet, anställda och lagstiftning. I Flyvbjerg (2001, 33) kallas detta fenomen för dubbel hermeneutik. Organisationer varken kan eller bör betraktas som perfekta maskiner, och dess regler är inte perfekta beräkningar. Bortom reglerna finns ytterligare faktorer som måste tas hänsyn till, såsom mänskliga relationer. Dessa är inte, skriver Turner (2010), möjliga att teoretisera över i termer av ett specifikt perspektiv så som kognitivistiska teorier föreskriver. Anledningen tycks vara att fenomen som mänskliga relationer är mångskiftande och kontextuellt bundna, vilket för oss tillbaka in i paradoxen. Frågan är varför människan fortfarande så ofta misstar organisationer för någonting naturligt och ofelbart beräknande, på samma sätt som kognitivisterna på 1950-talet beskrev den mänskliga hjärnan. Turner (2010) tror att det har att göra med de etablerade motiv som ofta präglar den organisatoriska verksamheten:

What distinguishes organization studies is the specificity of the constitutive motives which give the object of its study their apparent fixity, their object-like character, and so forth, characteristics that make it initially plausible to be a realist or empiricist about them.

The purposes and beliefs of agents who do the object-making work here are impermanent and multiform. They are historical: the indirect products of past interventions and representations of the facts and traditions of organizational practice. Organizations are what they are because people have thought of them, thought about them, and acted on these thoughts. They can only be temporarily 'detached' from these thoughts for the purpose of analysis. (Ibid)

För att återanknyta till metaforen om kejsarens prydliga kläder verkar det som att fiktionen överlevt millenniumskiftet. Trots allvarlig kritik som praktiskt taget visar att kognitivismen är genomskinlig och kejsaren därför naken verkar illusionen om den praktiska och snygga utstyrelsen alltjämt vidmakthållen. Min teori är att människan inte gärna lever i en värld där det inte existerar garantier. Hon vill helst ha säker kunskap och stabila koncept. Det blir också svårt att applicera rådande ekonomiska ramverk på något som inte är kvantitativt mätbart. Därför vill hon inte gärna bekräfta åsynen av den nakna kejsaren. Av rädsla och bekvämlighetsskäl anammar hon hellre fiktionen om hans plagg som funktionella och vackra modeller av verkligheten. Här vill jag dock återknyta till drivfjädern bakom den falska dikotomin vilken denna uppsats är menad att upplösa; föreställningen om att det inte finns några bättre alternativ. Hade vetenskapsmän haft en garderob av andra kläder hade de knappast låtit den stackars kejsaren gå runt iklädd en chimär. Uppfattningen om avsaknade alternativ tror jag alltså i allra högsta grad ger vatten på kognitivismens kvarn, trots att det finns en uppsjö av kritik med samma syfte som den presenterade paradoxen. Det kognitivistiska perspektivet verkar av diskursen att döma dock ha sjunkit i popularitet under de senaste femtio åren, till förmån för ett mer kvalitativt sätt att undersöka verkligheten på. Nästa avsnitt skall tillägnas varför detta perspektiv tyvärr inte heller tycks erbjuda ett tillfredställande förhållningssätt.

2.1.2 Varför konstruktivismen inte är tillräcklig

Om det stämmer att organisationer är tillräckligt mångskiftande och dynamiska för att omöjliggöra generaliseringar i den kognitivistiska bemärkelsen, är då teori ens möjlig i organisationssammanhang? Flyvbjerg (2001, 25) ställer sig också denna fråga. Han menar vidare att dess kontroversialitet är en funktion av människans "cartesianska ängslan", det vill säga hennes rädsla för att falla ner i relativism och nihilism vid varje avvikelse från den kognitivistiska traditionen; en känsla som påstås ha plågat henne sedan Descartes tid.

Czarniawska (2005) utvärderar lukrativiteten hos det konstruktivistiska perspektivet inom organisationsstudier genom att klyva det i två delar. På det ontologiska planet säger hon att "... det inte är särskilt lovande som utgångspunkt för att bedriva organisationsstudier..." (Ibid, 15), eftersom det varken är i stånd att verifiera eller falsifiera. Däremot menar hon att det är intressant som verktyg för att hantera epistemologiska frågor. Istället för att utforma principer ägnar sig forskningen åt att beskriva praktiken. Dessa beskrivningar kan sedan bara jämföras pragmatiskt eller estetiskt då världen ständigt är under ombyggnad och därför inte kan sägas ha någon essens. Liksom Czarniawska undrar jag dock vad man kan göra med den typen av kunskap (Ibid, 16), vilket jag återkommer till längre fram i detta avsnitt. Emellertid tycker jag att det är märkligt att först hävda att konstruktivismen inte lyckas tillhandahålla några ontologiska svar, men i det följande ändå utgå ifrån en distinkt ontologi i påståendet om epistemologins värde. Hennes påstående om att världen, och följaktligen organisationerna i den, inte har någon essens tycks i mina ögon snarare vara ett ontologiskt uttalande, om än med vissa epistemologiska implikationer. Däribland att

beskrivningar av denna mångskiftande tillvaro inte kan vara sanna eller falska, och därför bara kan ställas mot varandra på det vis hon föreskriver.

Hursomhelst brottas konstruktivismen med både ontologiska och epistemologiska argument som leder till kontraproduktiva och kontraintuitiva antaganden. Antagandet att det inte finns några absoluta värden påstås kunna leda både till stagnation och inkommensurabilitet⁵. Samma sak gäller rättfärdigandet av kunskap. Om inga generella uttalanden kan vara korrekta verkar forskningen kollapsa in i någon form av limbo av epistemologisk skepticism. Nyckeln för att förstå varför konstruktivistisk forskning ändå kan ge bidrag inom organisationsteori är att inse vikten av ordet ”generella” i föregående mening. Som den här uppsatsen hittills belyst flertalet gånger har samhällsvetenskaplig verksamhet fastnat i en glorifierande attityd till kejsarens tjusiga, kognitivistiska kläder. Tyvärr bidrar detta till en ovilja inför nya sätt att betrakta och bedriva bland annat organisationsforskning. Naturligtvis kommer ett konstruktivistiskt tillvägagångssätt inte att leverera samma typ av modeller och svar som det kognitivistiska, men det är att gå för fort fram att hävda att de därav alltid är meningslösa. Det felslutet tänker jag därför försöka undvika. Hermeneutisk, fenomenologisk och allmänt tolkande verksamhet både inom forsknings- och arbetslivsområdet kan absolut säga något viktigt. Kvalitativa djupintervjuer av en liten enhet personal i en stor organisation kan tillexempel ge en djupare insikt i just deras situation. Denna kan i sin tur också ge den eller de personer som utför studien en rikare erfarenhet. Jag vill som sagt inte förringa önskvärdheten hos dessa effekter. Min poäng är snarare att visa att djupdykning på vissa ställen sällan kan skapa en bild av helheten eller dess horisonter. Mindre obskyrt uttryckt utgör det faktum att det inte är möjligt att generalisera utifrån kvalitativa studier ett vetenskapligt problem.

Precis som i paradoxen från föregående avsnitt är dilemmat är av logisk karaktär. För att kunna alstra vetenskapliga teorier, som uttalar sig om sakförhållanden som sträcker sig utanför ett partikulärt fall, är generalisering nödvändigt. En studie utförd inom en konstruktivistisk ram skulle kunna ses som en detaljerad karta över en väldigt avgränsad plats. Den kan vara värdefull dels i kraft av utökad kunskap av just det specifika område den kartlägger, men också genom den erfarenhet som kartritaren tillskansat sig i dess tillverkning. Dock kan kartan över det här lilla området aldrig tillämpas på andra platser utan att kompletteras. Den signifierar ingenting annat än förhållandena på den aktuella regionen. En konstruktivistisk undersökning kan således stå för sig själv, men är i sådana fall knappast värdig att kalla för teori. Därför måste den alltså kompletteras. För att spinna vidare på kartmetaforen skulle man kunna tänka sig att kartan kan utgöra en bit information i en större, kvantitativ studie där flera kartor ger underlag för en, i så fall icke-konstruktivistisk, teori. Som kommer klargöras senare i uppsatsen kan detta sätt att bedriva forskningsverksamhet vara en viktig byggsten i den fronesiska metoden. Både sanningsanspråk och metodologi skiljer sig dock åt.

Till skillnad från kognitivismen utger sig inte konstruktivismen för att klara av något den misslyckas med. Det känns därför obefogat att säga att kejsaren klädd i konstruktivistisk utstyrsel är naken. Istället för att hävda att plaggen är genomskinliga verkar det mer trovärdigt att anklaga dem för att inte utgöra en fullgod uppsättning. Möjligen är kejsaren i detta fall försedd med underkläder, strumpor och hatt; tyvärr

⁵ Ojämförbarhet mellan teorier, paradig, discipliner osv.

knappast tillräckligt för att ge sig i kast med att försöka göra systematiska beskrivningar av verkligheten.

2.2 Sammanfattning kritisk del

I uppsatsens kritiska del har jag försökt påvisa att ingetdera av de presenterade kunskapsperspektiven är tillräckliga eller nödvändiga för att bedriva samhällsvetenskaplig verksamhet. Kognitivismen lider, bland mycket annat, av en paradox som tycks underminera dess teorier. Konstruktivismen å andra sidan verkar drabbas av problem relaterade till dess otillräcklighet framförallt på ett epistemologiskt plan. Betyder detta att människan är dömd att leva i en fikcionalistisk pragmatism där hon helt enkelt struntar i dessa problem, eller bör hon falsifiera båda två? Både jag, och Flyvbjerg, anser att inget av det är önskvärt.

I linje med den cartesianska nervositeten påstår Flyvbjerg (2001, 23) att människan under lång tid begått ett ”rationalistiskt felslut”. Rationalitet och analys *är* viktigt. Det utesluter varken Dreyfusmodellen eller Nonaka. Felslutet konstitueras av att överordna kognitivismen och låta den dominera inom alla möjliga domäner. Flyvbjerg menar att båda perspektiv jag presenterat och sedan kritiserat är viktiga, i sin rätta kontext. Precis som ovan uttryckt är det inte heller lukrativt att tilldela det konstruktivistiska perspektivet all praxis. Flyvbjerg skriver kloka ord om exakt det här som jag vill använda mig av för att påvisa poängen:

Dualisms like these may facilitate thinking and writing, but they inhibit understanding by implying a certain neatness that is rarely found in lived life. If not meaningless, it is counterproductive to meaning to speak of [...] rules over the particular. [...] There are rules and there is the particular. This much can be observed phenomenologically, and it is this phenomenology that is our focus. To amputate one side in [this pair] of phenomena into a dualistic ”either-or” is to amputate our understanding. Rather than the ”either-or”, we should develop a non-dualistic and pluralistic ”both-and”. (Flyvbjerg 2001, 49).

En kamp mellan det generella och det partikulära porträtteras här som kontraproduktiv. Istället för att amputation förordas komplettering. Återigen anknyts sålunda resonemanget till den falska dikotomin mellan kognitivism och konstruktivism. Efter att nu ha påvisat svagheter hos respektive domän och fastställt behovet av komplettering har det blivit dags att erbjuda Flyvbjergs alternativ: fronesisk forskning.

3 Konstruktiv del

3.1 Vad är fronesis?

Mannen i framkant för begreppet ”fronesisk forskning” heter Bent Flyvbjerg. Genomslaget för hans bok *Making Social Science Matter* (2001), där han myntade begreppet, blev synnerligen omfattande. Dess inflytande på samhällsvetenskapen har varit stor under 2000-talet (Flyvbjerg et al., 2012) och debatten rörande denna nya forskningsdomän är fortfarande i allra högsta grad levande.

Ordet ”fronesis” har rötter som sträcker sig tillbaka till antika Grekland och Aristoteles kunskapsteori. Den tillämpning Flyvbjerg förespråkar är dock en modernare tappning som konkretiserats och därtill kompletterats med en version av Foucaults maktbegrepp. Jag återkommer till denna uppgraderade innebörd i 3.1.2 och inleder istället uppsatsens tredje del med att kartlägga detta koncepts ursprungliga mening, då detta är viktigt för förståelsen. Efter en genomgång av fronesis och dess koppling till makt och sanning är avsikten att konkretisera hur fronesisk forskning opererar. Detta med hjälp av de metodologiska riktlinjer som Flyvbjerg tar upp. Det presenterade sättet att bedriva forskning och arbete inom organisationer nyanseras därefter ytterligare med en argumentation för respektive emot. Till sist behandlas kopplingen mellan fronesisk forskning och HR-verksamhet på närmre håll, bland annat genom abduktiv metod.

3.1.1 Aristoteles kunskapsdefinitioner

Aristoteles skiljde mellan flera typer av kunskap och anknöt dem till olika verksamheter. De tre som tas upp av Flyvbjerg är *techne*, *episteme* och *fronesis*. För att förstå vad *fronesis* inte är kan det vara värdefullt att som hastigast se över *techne* och *episteme*. *Techne* är en praktisk, kontextberoende kunskap (Flyvbjerg 2006, 371) som är kopplad till tillverkning, framställning och skapande verksamheter. På Aristoteles tid manifesterades detta framförallt i hantverkarens praktik, men *techne* förstådd som teknisk skicklighet är absolut applicerbar även i vår tid. Att åstadkomma någonting utöver processen i sig sysslar ju människan i allra högsta grad med också i dagens tekniska och materialistiska samhälle

Utöver materialism präglas tvåtusentalet av en stark förkärlek till den platonska, teoretiska kunskapen. *Episteme* förklaras av Aristoteles som universell, oberoende kontext och säker. Den skiljer sig såtillvida från färdigheter och trosuppfattningar. Dess syfte är att beskriva och förklara världens uppbyggnad och funktion (Skolverket 2002, 54). Aspirationen är således att leverera objektiv kunskap både rörande vilka sakförhållanden som råder och varför (Ibid, 85). *Episteme* uppnås genom tillämpning av analytisk rationalitet. Som säkert framgår föreligger stark korrespondens mellan denna syn på kunskap och de vetenskapliga ideal som råder framförallt inom naturvetenskapen. För att återanknyta till den terminologi som används i denna uppsats är *episteme* i princip ekvivalent med det kognitivistiska perspektivets kunskapsdefinition. Flyvbjerg (2006, 371) hävdar, och ställer sig mycket kritisk till, att *epistemisk kunskap* och *metod* är de mest framträdande också inom organisatorisk forskning, något denna uppsats kritiska del redan redogjort för.

Den förståelse av kunskap som är huvudrollsinnehavare i det här avsnittet benämner Aristoteles "fronesis". På engelska brukar termen ofta översättas till "practical common sense" eller "prudence". Liksom med *techne* är det fråga om en praktisk kunskap som ställer handlingen i centrum. Men medan *techne* blir värdefull i kraft av produkten som skapas, manifesteras värdet hos den fronesiska kunskapen av den handling som ger uttryck för den. Således besitter fronesis ett intrinsiskt värde⁶, som kan kontrasteras mot det instrumentella som förknippas med *episteme*. Beträffande *episteme* är det nämligen dess mål, sanningen, som skall tas fasta på i kunskapsstillämpningen (Skolverket 2002, 85). I Aristoteles mening är det primära tillämpningsrådet för fronesis däremot den mellanmänskliga interaktionen, med fokus på de verksamheter som rör etiska ställningstaganden. Framförallt inom politiska och moralfilosofiska ramverk har fronesis därför en viktig roll att spela (Ibid, 79). Aristoteles var tydlig på punkten att fronesis är att betrakta som den viktigaste typen av kunskap då den balanserar den instrumentella rationaliteten med en värdeorienterad sådan, vilket är nog så viktigt för människans välbefinnande ur såväl mikro- som makroperspektiv (Flyvbjerg 2006, 370). Dock verkar den alltså ha förbisetts till förmån för *techne* och *episteme*. Etymologiska lämningar som "teknologi" och "epistemologi" utgör ytterligare evidens för hur dessa begrepp genom historien hamnat i rampljuset medan fronesis inte har några direkta språkav.

Vad innebär det då att handla fronesiskt? Med anledning av att fronesis är en form av kunskap som är erfarenhetsbaserad kan man inte lära ut exakta regler för hur den skall genereras och implementeras. Därför kan jag inte tillhandahålla en explicit lista över dess essens. Istället måste jag, liksom de författare jag refererar till, närma mig en definition genom att försöka förklara vissa nyckelbegrepp samt tillgripa exempel på vilka handlingar fronesis *kan* föreskriva, men inte nödvändigtvis alltid gör. Ur ett helhetsperspektiv tror jag att denna flexibilitet utgör både för- och nackdelar. Att inte uttala sig kategoriskt om normativitet kan vara sunt då det håller många lukrativa möjligheter öppna för teorin. Däremot uppstår naturligtvis tillkortakommanden i avseende på vaghet och ambivalens. Jag återkommer till kritik av den typen i ett senare skede.

Flyvbjerg (2006, 371), skriver att fronesis kräver eftertanke, omdömesförmåga och aktiva val. Dessa egenskaper behövs eftersom interaktion mellan det generella och det partikulära är av stor vikt. Att agera med praktisk klokhet, som det också kallas, är att kunna känna av situationen och utifrån sin analys av den dra slutsatser om vilka åtgärder som bör vidtas. Givet att en person har goda intentioner kan fronesis således förstås som den förmåga, eller visdom, som förser aktören med möjligheter att kunna göra rätt för sig, oavsett situation (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2015-11-05).

Detta görs dock med hänsyn till vissa fundamentala aspekter. Att kunna praktisera fronesis förutsätter för det första erfarenhet av livet och människor. Genom att leva och idogt begrunda de händelser, val, möten, känslor och så vidare som det innefattar drar människan lärdom av världen och värden. Att uppleva livet är kanhända aningen trivialt i egenskap av villkor här. Emfas läggs därför på medvetenhet och analys av vilka möjliga konsekvenser en handling har, vilket kräver avsevärt mer engagemang än att blott erfara. Den punkt som oftare framhävs rörande situationsbedömningar i linje med

⁶ Värdefull i sig själv, till skillnad från det instrumentella som är värdefullt i kraft av vad det leder till.

praktisk klokhet är agentens kapacitet att urskilja vilka faktorer som är relevanta. Tillexempel tenderar unga människor, med mindre praktisk erfarenhet av livet, ofta att överskatta personligt betingade konsekvenser av en handling. Detta kan tas i uttryck genom att de för att undkomma skuld hellre tillgriper lögn än helgar rättvisa, ärlighet och godhet, medan den vise ser situationen på ett annat, mer nyktert och opartiskt sätt (Ibid). För att sammanfattningsvis göra en slarvig begreppsanalys av egenskapen att kunna utöva fronesis skulle man kunna appellera till vad vi rent folkpsykologiskt brukar förstå som ”vishet”.

Aristoteles olika kunskapsformer går isär både i avseende på ackumulering, tillämpning och mål, och finns otaliga fler attribut hos dessa begrepp att behandla. Dock betraktar jag detta som överflödigt för uppsatsens syfte. Målet med genomgången av dessa termers ursprung är att underlätta läsarens förståelse av de fenomen som ligger till grund för den fronesiska forskningen som Flyvbjerg förfäktar, vilken jag i det följande ska redogöra för.

3.1.2 Makt och kontextualism

Flyvbjerg (2001, 107) kritiserar den aristoteliska definitionen av fronesis för att exkludera en komponent som är oerhört viktig att ta med i beräkningen i samhällsvetenskapliga sammanhang. Inte minst inom arbetslivsforskning och –praktik är makt en faktor som har såpass stor inverkan på verksamheten att en forskningsmetod som negligerar den helt enkelt inte skulle vara hållbar. Flyvbjerg använder ett citat från Bertrand Russell, för att ytterligare visa hur stor roll han anser att makt bör tilldelas inom samhällsvetenskaplig forskning:

The fundamental concept in social science is Power, in the same sense in which Energy is the fundamental concept in physics. (Ibid, 88)

Flyvbjerg har därför bjudit in en av giganterna inom maktrelaterad forskning i leken. Foucault har mycket att säga om maktens dynamik, och hans observationer är väldigt tillämpliga inom samhällsvetenskapen. Egentligen är hans arbete inte så mycket en teori om makt som analys av makt (Ibid, 119), vilket som strax visas går väl i linje med det fronesiska perspektivet.

Makt måste enligt Foucault förstås som ”... a multiplicity of force relations immanent in the sphere in which they operate and which constitutes their own organization.” (Ibid, 120). Makt är den process som genom konflikt och konfrontation råder över förändring av eller stabilitet hos dessa relationer. Hans mening är att makten alltid är närvarande och det är den som skapar effekt bakom handlingar och beslut. ”Power is productive...”, säger han; ”it produces reality; it produces domains of objects and rituals of truth.”. Av den anledningen måste vi upphöra att tala om makt i negativa termer⁷(Ibid, 122).

För att göra Foucault rättvisa fordras egentligen mer utrymme än vad som ges här. För att försöka begripliggöra honom så tydligt som möjligt tänker jag ge en komprimerad översikt med hjälp av fyra viktiga propositioner hos hans maktbegrepp.

- (1) Maktrelationer står inte i ett externt förhållande till andra former av relationer

⁷ Här menar jag inte negativ i en värderande mening, utan som att makt skulle exkludera, undertrycka, censurera osv.

Snarare är det så, menar han, att maktrelationer är ett permanent, essentiellt och karakteristiskt attribut som genomsyrar alla relationer; både ekonomiska processer, kunskaps-, rationalitets-, och sexuella relationer.

”[Power relations] are the immediate effect of the divisions, inequalities, and imbalances found in them, just as they, conversely, are preconditions for these differentiations.” (Ibid, 121).

Maktrelationer är således både en förutsättning och en följd för obalans eller ojämlikhet i interpersonella interaktioner. De är alltid närvarande, och det är därför meningslöst att tala om fall då den skulle vara frånvarande (vilket förövrigt utgör navet i Foucaults kritik mot Habermas).

(2) Makt kommer (också) nerifrån

Ett maktförhållande bygger på att både den dominerande och den dominerade parten ingår i en maktrelation som ingen av dem kontrollerar på ett absolut sätt. Det existerar på intet sätt en generell princip för hur makt ordnas mellan parter.

(3) Makt kan inte bli ”tillförsäkrad”, ”vunnen”, ”delad”, ”behållen” eller ”förlorad”

”Power is exercised rather than possessed.” (Ibid, 117), säger Foucault. Detta påstående är oerhört viktigt. Makt är inte en struktur, en institution eller en speciell styrka hos en människa enligt honom. Makt utövas. För att avtäcka hur den gör detta är det följaktligen mer lämpligt att studera praktiken än att sitta i sitt elfenbenstorn och väsenåskåda vad som ingår i maktens essens. Clegg och Pitsig styrker detta: vi kan inte förstå världen på annat vis, skriver de, än genom ”...deep involvement in practical contexts of everyday life and the dialogues that constitutes these.”. Sådallad fåtöljfilosofi borde därför inte tillordnas en överordnad roll framför den praktiska (Flyvbjerg et al. 2012, 73).

(4) Där det finns makt finns det också motstånd

Motstånd betraktas som ett nödvändigt villkor för att maktförhållanden skall kunna sägas föreligga. Om det inte finns något motstånd i relationen menar alltså Foucault att det inte är fråga om makt överhuvudtaget.

Maktrelationer uppträder alltså i olika skepnader: ”Instead of assuming the existence of domination, sovereignty, law, etc., it is more fruitful to see these as forms which power may take.” (Flyvbjerg 2001, 120). Uppträder gör den genom att utövas i ett förhållande mellan (minst) två parter. Den form maktförhållandet tar eller det beteende det alstrar avgörs på basis av de föremål som påverkas. Med anledning av detta är makt endast synlig genom dess effekter (Flyvbjerg et al. 2012, 74)

Foucaults maktanalys har kritiserats för att vara relativistisk och kryptonormativ (Clegg et al. 2014, 31) Dock är det anklagelser som endast angår den typ av relativism som saknar alla typer av fundament, då ingenting kan hävdas vara mer rätt än någonting annat eftersom allt är relativt. Detta är inte en särskilt populär version, och knappast den som Foucault eller Flyvbjerg förordar. Därför är invändningarna att betrakta som attacker mot en halmdocka⁸.

⁸ Ett argumentativt felslut där den ena parten attackerar en inkorrekt tolkning av motståndarens åsikt.

Foucault avfärdar dualismen som uppträder mellan konstruktivism och kognitivism⁹. Sådana dikotomier menar han förenklar sakernas tillstånd på ett konceptuellt plan, och med lite referens till faktiska fenomen. För att undkomma dessa, samt relativism, tillgrips en annan ism: ”perhaps the horns of this dualism can be avoided by contextualism.” (Flyvbjerg 2001, 99). Kontextualismen hävdar varken kognitivismens tappra men enfaldiga tro på universella regler och värden eller konstruktivismens totala avsaknad av generaliserbarhet. Normer är istället grundade på historisk och personlig kontext. Detta betyder inte att en tolkning av en situation duger lika väl som en annan. Det skulle implicera en kollaps in i nihilism eller den radikala relativism som nämndes ovan. Varje tolkning måste istället baseras på särskilda giltighetsrekvisit (Ibid, 116).

Utgångspunkten måste enligt kontextualismen vara i en opartisk attityd till situationen som studeras. I anammandet av denna attityd måste forskaren ta avstånd ifrån personliga preferenser och idiosynkratisk moral. Istället ska basen för den vägledande attityden konstitueras av den uppfattning som delas av de involverade individerna i en specifik referensgrupp: ”a context-dependent common world view and interests among a reference group.” (Ibid 101). Kontextualism undkommer således relativism och nihilism genom sitt sociohistoriska solida fundament, vilket också beskrivs som den bästa drivkraften för handling. Detta menar också Flyvbjerg är den enda bas som finns att tillgå inom samhällsvetenskapen, men att den är adekvat och fullt tillräcklig för att fylla sitt syfte som fast referensram, det vapen som alltså försvarar teorin mot anklagelser om relativism och vederlägger den kontraproduktiva dualismen mellan kognitivism och konstruktivism.

I nästa avsnitt kommer jag tydligare presentera hur den fronesiska forskningen går till. Syftet med ovanstående text är endast att påvisa fundamenten för konceptet: Aristoteles praktiska klokhet och Foucaults analys av makt, samt att presentera kontextualismens grundantaganden.

3.2 Fronesisk forskning i samhällsvetenskap

Som det säkert framgått av uppsatsen så här långt kan fronesis användas som resurs inte bara inom forskning och arbetsliv utan även i det vardagliga livet, vilket också var Aristoteles avsikt. Föregående text har till viss del indirekt utrett hur man lever i enlighet med den aristoteliska dygden. Det här avsnittet ämnar behandla hur pedagogiska frågor inom samhällsvetenskap, i synnerhet organisationsrelaterade sådana, behandlas utifrån ett fronesiskt kunskapsperspektiv. Avsnittet tar vid i frågan *vad* fronesis är i organisationssammanhang, på en mer abstrakt nivå. Därefter följer förtydligande svar på *hur* detta ska gå till; både hur man utvärderar handlingar och mer konkreta riktlinjer för hur fronesisk forskning utövas. Sist kommer texten presentera en kort argumentation till *varför* fronesisk forskning är ett bra eller dåligt alternativ och komplement. Möjligen är 3.2.1 aningen repetitiv då jag redan talat en del om vad fronesis är, men jag tror att det snarare hjälper än stjälper i presentationen av något annorlunda.

⁹ Han kallar det dock för fundamentalism och relativism, men det är ismer vars innebörd jag menar täcks in av terminologin jag använder.

3.2.1 Fronesis i organisationsammanhang

Den praktiska klokhet som vägleder människan i både rutinbeslut och oväntade särfall verkar enligt Frank (Flyvbjerg et al. 2012, 48) konstitueras av tre aspekter:

- (1) Kontenta¹⁰: Ett lager av erfarenhetsbaserad kunskap. Fronesis är i denna aspekt en resurs.
- (2) Karaktär: Personlig karaktär är vad som möjliggör ackumulering och korrekt tillämpning av fronesis, alltså en kapacitet att begrunda den erfarenhet den första aspekten åsyftar.
- (3) Handling: Fronesis implicerar också faktisk aktion. Det är genom handling som fronesisk kunskap både används och alstras. På så vis kan den beskrivas som både medel och mål.¹¹

Fronesisk kunskap är i egenskap av karaktärsdrag således något som kan uppnås endast genom att förändra sig själv, inte genom att följa regler. Precis som Dreyfusmodellens två sista steg föreskriver. En komplett kartläggning av begreppets essens är därför, som ovan nämnt, inte möjlig att ge. Abstrakta termer och fullständiga definitioner är inte förmögna att fånga något kontextuellt verklighetsförankrat (Ibid, 49).

Det är en kritisk punkt enligt Frank (Ibid, 64) att förstå att fronesis inte är en inneboende kvalitet hos isolerade individer; fronesis är alltid redan relationell eller dialogisk menar han. Den tillkommer genom flertalet upplevelser, konfrontationer, som fordrar fronesis. Således blir observation av handlingar som speglar fronesis det enda sättet att betrakta och analysera det, precis som makt utifrån Foucaults maktbegrepp. Vad som appliceras är således inte teori, utan förmåga (Ibid, 286). Denna förmåga uppnås som sagt inte genom enkom verklighetsdistanserad kontemplation "... but comes from getting one's hands dirty by actively confronting the problems of the day." (Ibid, 287).

Det mest uppenbara problemet som uppträder när man kommit så långt som att försöka visa *ungefär* vad fronesis är har samma karaktär som kognitivismens värsta fiende. Det kognitivistiska perspektivet har kritiserats flitigt för att vara för abstrakt och generell för att kunna fånga in den mångskiftande värld det verkar i. Som läsaren kanhända redan upptäckt riskerar däremot fronesis att gå för långt åt andra hållet. Hur ska ett begrepp som lägger ett så stort ansvar på agenten genom sin kontextualitet kunna vägleda beslutsfattare i en organisation, och hur ska beslut kunna utvärderas? Den första frågan återkommer jag till längre fram i en sammanfattning av Flyvbjergs metodologiska riktlinjer, den andra besvaras med ett nytt sanningsbegrepp som Flyvbjerg kallar för "polyfoni av röster".

¹⁰ På engelska "content". Man skulle kanske också kunna översätta termen till "innehåll", i en volymmässig bemärkelse

¹¹ I ovanstående avsnitt refererade jag till den första aspekten som att ha erfarenhet av livet, den andra att kunna och vilja utvärdera och lära sig utifrån detta. Den sista aspekten ligger implicit i Aristoteles beskrivning.

3.2.2 Polyfoni av röster

Den fronesiska organisationsforskningen delar inte naturvetenskapens mål. Därför är det inte lämpligt att använda samma måttstock vid utvärdering. Istället för att försöka generera en ultimata, universell, rättfärdigad kunskap om organisationens natur syftar den till att ge input till aktuell dialog och praxis i relation till organisationen. Dialogens omfattning innefattar inte bara forskare och de personer som studeras utan i princip vem som än intresseras eller berörs av forskningen. Alla som har något att tillföra uppmuntras komma till tals (Flyvbjerg 2006, 381). Precis som inom det konstruktivistiska perspektivet för organisatorisk forskning understryks därför vikten av att tillhandahålla ett forum där människor kan mötas och samtala relativt förbehållslöst (Newell et al. 2009, 6).

Den polyfoni av röster som Flyvbjerg menar räddar fronesis undan relativismen konstitueras av en sådan dialog. Som fronesisk forskare utvärderar man huruvida en tolkning av organisationen är rimlig mot bakgrund av denna. Vilken tolkning som avgörs som mest giltig är en funktion av i vilken utsträckning tolkningen accepteras, vilket sker i konkurrens med andra tolkningars giltighetsanspråk. I de fall där vissa personers tolkningar ges en större signifikans beror det enligt Flyvbjerg inte på en tilldelad, överordnad roll. Snarare är det en större erfarenhet och träning hos tolkaren som skänker tolkningen mer trovärdighet. Skillnaden är således en skillnad i grad, inte i typ, säger han. Fronesis, och polyfonin av röster, baseras alltså på "... a socially conditioned, intersubjective 'between reason'." (Flyvbjerg 2006, 382).

Den fronesiska forskningen påstås komma undan anklagelser om relativism, men utger sig heller inte för att producera några kontextberoende svar. Dess förespråkare stipulerar en annan slags objektivitet än den kognitivismen vill lägga vantarna på. Flyvbjerg beskriver den, med mycket stöd av Nietzsche, som

"... not 'contemplation without interest', but employment of 'a *variety* of perspectives and affective interpretations in the service of knowledge. There are no isolated judgments! An isolated judgment is never 'true', never knowledge; only in the connection and relation of many judgments is there any surety." (Ibid, 382).

Sanning inom organisationsforskning tillskrivs således en ny innebörd som är mer ödmjuk än kognitivismens men mer omfattande än konstruktivismens. Flyvbjerg adopterar ännu ett stycke från Nietzsche för att motivera rimligheten i denna polyfoni av röster som utvärderingsmall på organisationsområdet:

[We cannot think of] an eye turned in no particular direction. There is *only* a perspective seeing, *only* a perspective 'knowing'; and the more affects we allow to speak about one thing, the more complete will our 'concept' of this thing, our 'objectivity' be. (Ibid, 382)

Denna nya inställning menar han lämpar sig bättre för samhällsvetenskapen i stort. Att med abstrakta modeller försöka avteckna perfektionen hos expertkunskap är inte lika effektivt som att sträva efter adekvans i praktiken (Flyvbjerg et al. 2012, 286). Det verkar rimligt, tycker jag, att ett kollektiv som kämpar för att ta beslut på egen hand utgår ifrån vad som verkar fungera bäst inom dess miljö enligt personerna inkorporerade av den.

Vissa människor fruktar att diskursen lätt skulle kollapsa in i skrikdueller, eller som Flyvbjerg skriver: en "kakafoni av röster", där den tolkning som anammas är avhängigt vem som gästas högst. Detta problem är knappast unikt för den fronesiska forskningen, och Flyvbjerg förordar samma hanteringsmetoder som man arbetar med inom

annorlunda verksamhet. Bara de tolkningar som accepteras kommer att räknas som forskningsresultat (Flyvbjerg 2006, 382). Jag anser dessvärre att han är lite väl vag på punkten vilka personer som faktiskt måste acceptera forskningen för att den ska göras gällande.

3.2.3 Metodologiska riktlinjer

The principal objective for organization research with a phronetic approach is to perform analyses and derive interpretations of the status of values and interests in organizations aimed at organizational change. (Flyvbjerg 2006, 373).

Hur detta ska gå till kan uppfattas som dunkelt, varför jag i det följande tänker ta upp de mer konkreta delarna av Flyvbjergs presentation av fronesisk forskning. Satsbrädan för en forskningsinriktning med denna riktpunkt kan enligt honom summeras i följande fyra värderationella frågor:

- (1) Var är vi på väg?
- (2) Är den här utvecklingen önskvärd?
- (3) Vad, om någonting, ska vi göra åt det?
- (4) Vem vinner och vem förlorar, och i kraft av vilka maktmekanismer?

”Vi” beskrivs som de som ställer frågorna samt alla de som berörs av både studien, frågorna och deras eventuella svar. Vidare är definitionen av ”vinst” och ”förlust” avhängig vems perspektiv som intas, något den fronesiska forskaren är väl medveten om. Detta skriver Flyvbjerg i artikeln; *Making Organization Research Matter: Power, Values and Phronesis* (2006), där han sammanfattar och konkretiserar vad det innebär att applicera hans modell för samhällsvetenskaplig fronesisk forskning på organisationsområdet med hjälp av flertalet metodologiska riktlinjer. Han understryker dock att dessa ingalunda bör tolkas som imperativ. På sin höjd är de avsedda att fungera som ”cautionary indicators of direction.” (Flyvbjerg 2006, 374). Texten redogör härmed i korthet för dessa steg¹². Återigen vill jag också belysa att vad som här sägs om den fronesiska forskningen också i viss mån bör vara tillämpligt på pedagogiska frågor i arbetslivet, vilket ytterligare kommer framhävas i 3.2.4.

Värdeorienterat fokus

Per definition sätter fronesisk forskning värden i förgrunden. I synnerhet omdömen som alstrats från ovan nämnda vägledningsfrågor. Att balansera instrumentell rationalitet med värdeorienterad sådan är en viktig ledstjärna för den fronesiska forskaren. Kunskapskurvan i organisationen betraktas inte som linjär utan som en fortlöpande process varigenom tolkningar överges till förmån för andra i enlighet med polyfonin av röster. De värdeorienterade fokuset genomsyrar praxisen också genom vägandet mellan olika tolkningar. Ett perspektiv som delas av individerna i en specifik referensgrupp, med fötterna i sociohistoriska förhållanden, utgör den livboj som räddar fronesis undan relativismen. Rent praktiskt går det alltså till så att då en tolkning enligt detta mått anses förklara ett fenomen bättre än en föregående, ersätts den förra med den senare. Allt i linje med fronesis dygdetiska karaktär (Ibid, 375).

¹² Vissa av dem har uppsatsen redan delvis behandlats, och de överlappar också delvis varandra.

Maktförhållanden som kärna i analysen

Den fjärde frågan för den fronesiska forskaren är resultatet av Flyvbjergs kompletterade koncept av fronesis. Jag har redan redovisat hur han använder Foucaults maktbegrepp för att fånga denna ytterst viktiga dimension av organisatorisk forskning. I sin sammanfattande artikel menar han att makt i organisationssammanhang karaktäriseras av sex punkter. För att undvika missförstånd citerar jag dessa rakt av:

- (1) Power is seen as productive and positive, and not only as restrictive and negative.
- (2) Power is viewed as a dense net of omnipresent relations, and not only as being localized in 'centers', organizations, and institutions, or as an entity one can 'possess'.
- (3) The concept of power is seen as ultradynamic; power is not merely something one appropriates, it is also something one reappropriates and exercises in a constant back-and-forth movement within the relationships of strength, tactics, and strategies inside of which one exists.
- (4) Knowledge and power, truth and power, rationality and power are analytically inseparable from each other; power produces knowledge, and knowledge produces power.
- (5) The central question is how power is exercised, and not merely who has power, and why they have it; the focus is on process in addition to structure.
- (6) Power is studied with a point of departure in small questions, 'flat and empirical', not only, nor even primarily, with a point of departure in 'big questions'. (Ibid, 376).

Analysen av makt som följer detta format kan enligt författaren inte ersättas av en kognitivistisk, generell analys av maktförhållanden i allmänhet inom organisationen.

Komma nära verkligheten

Den fronesiska forskaren strävar efter att vara nära de organisatoriska fenomenen, eller gruppen hen studerar både under datainsamlingen och efterföljande faser, med syftet att få en realistisk inblick i den faktiskt verksamheten. Också här blir skillnaden tydlig mellan praktisk och teoretisk kunskap. Som citerat i 3.2.1 kan man inte vara rädd för att "smutsa ner händerna" då man måste ut i praktiken och konfrontera problemen på deras hemmaplan. Vidare utsätter sig den fronesiska forskaren medvetet för både positiva och negativa upplevelser av omvärlden. Stategin inkluderar nämligen troligheten att forskaren kommer att dra lärdom av detta. Denna erfarenhet kan sedan med fördel vävas in i forskningen (Ibid, 377).

Emfas på små saker

Här återkommer bekymren med generalisering som genomsyrat i princip hela uppsatsen. Problemet manifesteras av att man extraherar det generella ur det partikulära, vartefter det partikulära förpassas från teorin som "bakgrund", "illustration" eller "detaljer". Teorin, det generella med andra ord, appliceras sedan återigen på det partikulära. Enligt Flyvbjerg bör forskare låta de "små sakerna" komma till tals. Ofta leder små frågor till stora svar, säger han. Därför tar den fronesiska forskningen också ansats i organisatoriska mikroperspektiv som inte åsidosätter viktiga kontextuella inslag. Flyvbjerg skriver med glimten i ögat: "'God is in the detail', the proverb says. 'So is the Devil', the phronetic researcher would add, doing work that is at the same time as detailed and as general as possible." (Ibid, 377). Den sista punkten för hur makt bör studeras uppmanar i princip till samma typ av metod.

Praxis före diskurs

Vad människor i en organisation faktiskt gör är av större vikt än både teori och diskurs. Diskurs är inte livet, skriver Foucault; regelbunden daglig praxis är livet, säger

Flyvbjerg (2006, 378). Den fronesiska forskningen köper inte påståendet om att det inte existerar någonting utanför texten eller diskursen. Analysen måste kompletteras med en analys av kontexten, praktiken, vari dessa tagits eller tas i uttryck. Händelser och fenomen måste presenteras tillsammans med andra, relaterade, händelser och fenomen för att resultaten skall vara trovärdiga. Inom organisationer ligger nämligen den så kallade fjärilseffekten nära till hands. Newell et al. instämmer i detta:

Therefore, to manage knowledge work, we also need to be sensitive to the broader institutional contexts and interconnected sets of practices in which that knowledge is located. The notion of 'the field of interconnected practices' reminds us that change in one area of practice potentially disrupts a wide range of other practices. (Newell et al. 2009, 17).

Under denna rubrik tillägger Flyvbjerg vikten av att som forskare eftersträva att separera sig själv från forskningen såtillvida att man låter organisationen "berätta den verkliga historien", hur obekväma sanningar den än bjuder på. Han menar att organisatorisk forskning är i behov av dessa ohämmade "free spirits" som Nietzsche kallade dem (Flyvbjerg 2006, 379).

Fallstudier och kontexter

Flera av de böcker den här uppsatsen refererar till är oerhört rika på exempel och fallstudier från verkliga livet, avsedda att porträttera fronesis "in action". Det är ingen slump. Praktisk rationalitet är bäst förstådd utifrån just fall, både upplevda och återberättade; "just as judgment is best cultivated and communicated via the exposition of cases." (Ibid, 379). Kontexten har följaktligen en central roll. Praxis har alltid, skriver Flyvbjerg, villkorats på kontextberoende omdömen, på situationell etik. Det tåls därför repeteras hur viktigt det är att hänsyn tas till detaljer, praktik och konkreta fall och att dessa undersöks i sin rätta kontext.

Att fråga "hur" och bedriva narrativ analys

Det mer traditionella och strukturerade sättet att fråga "varför?" inom organisatorisk forskning underordnas här ett mer dynamiskt betingat "hur?". Om vi inte börjar med att ställa oss den frågan kommer det att ha negativa effekter på vår förståelse av studieobjektet, menar Flyvbjerg. Besvarandet av "hur" är automatiskt nära länkat med narrativ analys, förklarar han. Historia är nämligen vital för fronesisk forskning. Både i bemärkelsen att det är en berättande metodologi, och att den faktiska historiska utvecklingen har stor betydelse för forskningen. Narrativ är människans kanske mest fundamentala sätt att dra lärdomar av sin erfarenhet, skriver han. Narrativa frågeställningar kan inte starta i explicita teoretiska förgivettaganden. De måste härröra ur intresse av ett specifikt organisatoriskt fenomen som förstås bäst just genom berättande (Ibid, 380). Återigen förespråkar alltså det fronesiska perspektivet prioritet för det partikulära.

Bortom agentskap och struktur

Fronesisk forskning undviker att välja sida i den alltjämt spökande dualismen mellan struktur och agentskap, som är starkt kopplad till den mellan kognitivism och konstruktivism inom organisationsvetenskap. Istället försöker den lyfta båda två genom att internalisera dem i varandra: strukturer blir en del av aktörerna och aktörerna blir en del av strukturen. Idag är det gängse, påstår Flyvbjerg, att generera antingen makro- eller mikroperspektiv och negligera de kritiska kopplingarna däremellan. Anledningen är troligtvis att det är oerhört svårt "... to account simultaneously for the structural influences that shape the development of a given organizational phenomenon while crafting a clear penetrating narrative or microanalysis of that phenomenon." (Ibid,

380). Dock är det inget oöverstigbart problem. Författaren tror att problemet i själva verket kan vara ett luftslott. Den upplevda svårigheten kan nämligen överbryggas av mer datatillgänglighet och akademisk träning.

Slutligen sammanfattar Flyvbjerg sina vägledande principer såhär:

Phronetic organizational research explores current practices and historic circumstances to find avenues to praxis. The task of phronetic organizational research is to clarify and deliberate about the problems, possibilities and risks that organizations face, and to outline how things could be done differently, all in full knowledge that we cannot find ultimate answers to these questions or even to a single version of what the questions are. (Ibid, 383).

Vad forskaren kommer fram till utifrån dessa föreslagna strategier utvärderas sedan mot bakgrund av polyfonin av röster. För en person som är van vid kognitivismens hårddragna direktiv kan den fronesiska forskningen säkert framstå som lös och diffus. Detta tror jag till stor del beror på att människor som länge befunnit sig i en tillvaro som är full med regler och lagar inte är vana vid att lita på sitt omdöme, vilket jag återkommer till strax.

3.2.4 Varför fronesis i forskning och arbetsliv

I boken med en än mindre blygsam titel än Flyvbjergs magnus opus: *Real Social Science* (Flyvbjerg, Landman & Schram 2012, 15) presenteras fronesisk forskning som en idé vars tid är kommen. I Schrams kapitel uppges fyra anledningar till varför samhällsvetenskapen bör anamma den fronesiska metoden. Jag ska i det följande konkretisera dem punktvis.

(1) Interaktionens dynamik

Social mänsklig interaktion är av en dynamisk karaktär. Därför är en metod som söker generalisera och klassificera dessa mångskiftande fenomen illa lämpad. Fronesisk forskning erbjuder enligt Schram ett mer tilltalande perspektiv i kraft av den kritiska utvärdering av normer, värden, maktstrukturer och dominans som den föreskriver. Samhällsvetenskap bedrivs bättre när människan ställer frågor relaterade till det ”goda livet”, menar han.

(2) Samhällsvetenskap är förbunden med praktisk kunskap

Med avstamp i (1) resonerar Schram som så att samhällsvetenskaplig kunskap handlar om praktisk kunskap. Den praktiska kunskapen förutsätter att forskaren är involverad i den sociala och diskursiva verksamheten. Från detta härleder han att den bästa vetenskapsteorin måste vara kontextuellt bunden och vila på en välutvecklad omdömesförmåga; liksom det fronesiska perspektivet. ”Understanding can never be grasped analytically”, säger han, ”it has a holistic character.” (Ibid, 18).

(3) En annan slags sanning

Samhällsvetenskaplig diskurs utövas bäst då traditionella föreställningar av objektivitet och sanning överges till förmån för en pluralistisk och kulturberoende version. Flyvbjergs polyfoni av röster involverar med nödvändighet de personer som studeras eller påverkas av studien, vilket Schram anser är en mer fruktbar metod att tillgripa inom de vetenskaper som präglas av den diskurs som beskrivs i (1).

(4) Ökad transparens rörande maktförhållanden

Ett perspektiv som lägger emfas på det faktum att varje tolkning som görs i forskning och arbetsliv är ett utövande av makt är något vi bör eftersträva enligt Schram. Om detta offentliggörs ges en ökad möjlighet för människor att utmana och förändra oönskade maktförhållanden (Ibid, 19), precis som Foucault önskade.

Flyvbjerg har dock fått kritik för att det fronesiska perspektivet smiter undan en konkret beskrivning av förhållandet mellan makt och sanning. På detta svarar han:

The phronetic method uncovers as unfounded, and moves beyond, the conventional obsession that power and truth must be separate phenomena and that truth must be rationally and universally grounded independently of power to count as truth, because more than two millennia of rationalist philosophy fails to show how this may be achieved. (Clegg, Flyvbjerg & Haugaard 2014, 283)

Den fronesiska forskningen upplöser den gamla metodologiska striden mellan det kognitivistiska och det konstruktivistiska perspektivet, menar Schram (Flyvbjerg et al. 2012, 20), genom att välkomna mixed-methods i sin praxis. Den kan således, menar han, beskrivas som post- eller nonparadigmatisk eftersom "... the field is moving away from the idea that research should be according to one unifying methodology or distinctive logic of inquiry. " (Ibid, 22)¹³. Vetenskapsmän som följer denna linje har begripit att forskningens design är utformad för att besvara just den fråga som ställs är viktigare än att den följer en på förhand given metodologisk tradition; "putting aside debates about method to focus on what matters most. " (Ibid, 25). Dock är det oerhört viktigt, vilket också framhävs, att dessa frågor besvaras på ett sätt som är hänsynstagande till kontexten.

Att döma av diskursen i boken, som inte är mer än tre år gammal, är den problemorienterade forskningen på framfart inom samhällsvetenskapen. Enligt Schram håller den på att lossna från den stela debatten om metoddikotomin (Ibid, 22). Förhoppningsvis kan den fronesiska forskningen bidra till ökad praktisk visdom på sätt som främjar positiv social förändring i pedagogiska sammanhang (Ibid, 25).

Flyvbjerg och Schram är långt ifrån ensamma om att tycka att fronesis är viktigt. Enligt psykologiprofessor Schwartz, som skrivit flera böcker och hundratals artiklar relaterade till fronesis, är alla yrken som innefattar mänsklig interaktion moraliskt arbete, och allt moraliskt arbete är beroende av praktisk klokhet. Inom organisationer är detta inte alltid tydligt. I en regelbaserad verksamhet slipper människor tänka själva. Som jag nämnde i 3.2.3 är de inte vana, och kanske obekväma med, att lita på sitt (och andras) omdöme. Vad som händer i en sådan verksamhet är enligt Schwartz att man visserligen förhindrar katastrofer, men till priset av allomfattande medelmåttighet. Det finns inget substitut för vishet, säger han, och heller inga genvägar: "A wise person is made, not born. It takes experience.", precis som Aristoteles postulerade.

Med moralisk klokhet och vilja, det vill säga kunskap om vad människor behöver och handlingar som speglar detta, kommer man långt enligt Schwartz. Det krävs inte ett geni för att bli vis. Däremot är genialitet inte tillräckligt för att kunna bidra till en bra verksamhet. Det kan skapa lika mycket problem för världen som andra egenskaper, i

¹³ Jag är dock inte säker på vad som skulle ge denna linje undantagstillstånd från paradigmatiketten. Det måhända vara en begreppslig, och kanske ointressant, fråga, men jag kan inte låta bli att anmärka på att Schram uttrycker sig förhastat när han säger att fronesisk forskningsmetod föregår konceptet för paradigm. Formuleringen kräver åtminstone ytterligare motivering.

synnerhet eftersom det ofta tillför mycket makt. Vishet är således mer eftersträvansvärt än genialitet inom organisationer. Arbete måste därför i stort remoraliseras! Han avråder starkt ifrån fler etikkurser som medel då regler för hur man ska bete sig klokt manifesterar exakt vad han menar att organisationer bör undvika (Schwartz 2009). Liksom Flyvbjerg (2001, 66-87) understryker han istället kraften hos det goda exemplet, då universaliala måste beskrivas i termer av fall (även om vi bara låtsas att de finns). Moraliska hjältar inspirerar människor, menar Schwartz, vilket jag själv skulle tro är mer effektivt än tillrättavising. Som svar på frågan ”varför fronesis?” appellerar han därför både till effektivitet och kvalitet, men också välbefinnande. Lycka och vishet porträtteras som nära sammanlänkade. Två element som ofta målas upp som starkt bidragande till människors lycka är nära relationer till andra människor samt mening och syfte i arbetet. Praktisk klokhet, eller fronesis, är nödvändigt, och kanske i vissa fall också tillräckligt, för att uppfylla båda, säger Schwartz (2011).

Både inom den forskningsvärld som behandlas av Schram och yrkesvärlden som Schwartz talar om finns det som texten utvisat många svar på varför fronesis bör anammas som ett viktigt inslag. Praktisk klokhet har mycket att ge i egenskap av vägledande kraft, men det finns självfallet också baksidor av det tjugiga porträtt som uppsatsen hittills återgivit. Nästkommande rubrik ämnar redogöra för kritik gentemot detta.

3.2.5 Problem med fronesis i forskning och arbetsliv

Clegg (et al. 2014) ifrågasätter det förhållande som Flyvbjerg målar upp mellan makt och sanning. Enligt Clegg är relationen inte en ömsesidig påverkan: ”It is power relations that determine what becomes legitimated as truth.” (Ibid 15). När sanningsvärdet hos tolkningar av situationen är kontextuellt bundet säger det följaktligen ingenting om ”sanning” i situationen. Vad de berättar berör snarare vilka maktförhållanden som råder, menar han (Ibid, 17). Utifrån förståelsen av makt som överordnad sanning i den fronesiska bemärkelsen kollapsar därför polyfonin av röster in i en samhällsvetenskaplig solipsism¹⁴. Den slutsats han drar verkar därav förutfatta vissa, pessimistiska, meningar om vetenskapsmannens natur; såsom att hen sätter sina egna paradig och åsikter främst och därför styr polyfonin av röster på ett sätt som inte skulle ligga i linje med Flyvbjergs riktmärken. Att döma av texten verkar det i mina ögon som att Clegg kan ha förbisett de inslag av den Aristoteliska dygdetiken som ligger invävda i Flyvbjergs teori genom fronesisbegreppet. Det påbjuder nämligen en god vilja och en färdighet att nyttja denna på ett klokt sätt. Hans kritik missar därför målet såtillvida att den istället träffar den människosyn som både deskriptivt och normativt präglar Aristoteles och Flyvbjergs filosofi. Det är således inte ett reellt problem för fronesisk forskning som teori att det finns människor som kommer missbruka sin makt för att få igenom sin egen tolkning. Åtminstone inte så länge den inte tar på sig mer än den klarar av.

Dock menar Clegg vidare att Flyvbjerg gör just detta. Genom att tillskriva fronesisk forskning en överskattad förmåga undermineras den, säger han:

¹⁴ Solipsism betecknar meningen att det enda som i ontologisk mening existerar är den egna upplevelsen som sådan, dvs. jaget, självet, medvetandet eller vad man vill kalla det, utan bakomliggande orsaker.

Phronesis has its limits: it is not the solution (as Bent [Flyvbjerg] sometimes portrays it) but just an attitude, one of the possible ways of doing what we do, that allows one to produce contextual knowledge that is always partial but at least is grounded. I think that phronesis can be powerful if we state the limit of what we do and then we enter the field knowing that all we are going to say is contextual (not epistemic). (Ibid, 15).

Argumentationen här upplever jag som övertygande. Kontext är mer än platsen varpå vetenskapsmännen utför sitt arbete, skriver han. Det faktum att de är alltid redan populariserade är viktigt för den fronesiska forskningens begränsningar.

The fact that context is populated is not a limit, or a problem, of phronesis – it is just the limiting condition within which phronesis must operate. (Ibid, 16).

Förespråkaren för det fronesiska perspektivet måste därför hålla sig i skinnet rörande dess befogenheter. Egentligen är den sortens ödmjukhet något som i min mening alla vetenskapliga perspektiv borde anamma. Komiskt nog är det också lätt att tolka det som en manifestation av den sortens praktiska klokhet som ingår i teorins substantiella budskap.

Haugaard (Ibid, 16) är mer provokativ i sin kritik, åtminstone i framförandet av den. Han håller inte med Clegg om att makt står över sanning och argumenterar för sin sak genom att påvisa exempel där sanningen lyft sig över maktförhållanden. Det är dock farligt i teoretiska debatter som denna, tror jag, att fastna i empiriska frågor, som den om huruvida makten eller sanningen står högst i kurs i frågor om hur man ska bedriva organisatorisk forskning. Det kan säkert vara både både och och inget av det, i olika kontexter. Haugaard verkar till viss del dela min oro. Han förklarar nämligen problemet på ett annorlunda sätt för att frånga empirin. För att nå sanningen (det verkar här som att han menar Flyvbjergs definition, även om resonemanget är kompatibelt även med andra) krävs frihet från dominans¹⁵. För att uppnå detta krävs i sin tur en viss transparens i maktförhållandena. Poängen är att det kan vara extremt svårt att särskilja frihet från dominans. Även Foucaults kontextualism måste utgå från en viss normativ grund för att möjliggöra detta. När man använder sanningen som maktmedel, som ett verktyg för dominans, behövs transparensen för att se vad som faktiskt försiggår. För att människor ska veta skillnaden mellan att vara dominerade av maktförhållanden respektive fria att söka sanningen enligt konstens alla regler behövs enligt Haugaard alltså en bas av normativa bestämmelser, vilken Flyvbjerg anklagas för att inte tillhandahålla (Ibid, 20).

I sitt svar hävdar Flyvbjerg dock att han framhävt tydligt att det normativa fundamentet är Foucaults ledord: ”... to challenge’ every abuse of power, whoever the author, whoever the victims.” (Ibid, 26). Frågan jag ställer mig är hur man ska kunna utmana dessa maktmissbruk om man inte är i stånd att upptäcka dem? Låt säga att en människa är så djupt indoktrinerad i en dominansbefläckad kultur att hens uppfattning om sin egen frihet blott är en mask för inskränkningen av densamma. Under sådana förhållanden är det lätt att, liksom Haugaard, sluta sig till att det krävs ett utomstående facit att kunna utvärdera situationen gentemot. Skulle man införa ett sådant i den fronesiska forskningen skulle dock hela konceptet krackelera då dess kärna till stor del konstitueras av avståndstagandet från det kognitivistiska, universella perspektivet.

¹⁵ Frihet från dominans signifierar frihet från en dominans som inte nödvändigtvis behöver utnyttjas. Det faktum att den ena parten *skulle kunna* dominera den andra räcker. Den dominerade behöver inte heller själv uppfatta dominansen för att den skall kunna föreligga.

Haugaards kritik verkar vara besläktad med Cleggs då de båda pekar på möjliga kryphål i teorin som välkomnar personer med oetiska tendenser att missbruka makt. Haugaards invändning kan därför bemötas med snarlika ordalag; nämligen genom att appellera till fronesis. Möjligen är det en naiv inställning, men viljan att göra rätt finns redan i murbruket till teorins stadgar. Det finns anledning att anta, vidare, att fripassagerare och allmänt maktlystna människor på jakt efter sätt att missbruka systemet alltid kommer hitta ett eller annat sätt att göra det på. Intuitivt sett tycker jag att det känns bakåtsträvande att utforma teorier och metoder för de som inte är genuint engagerade och vällvilliga. Det borde vara tvärtom. I linje med Schwartz tror jag att inspiration ur flera aspekter är att föredra framför tillrättavisning i utformningen av system, inte minst i avseende på kreativ verksamhet.

Ett tillkortakommande som är svårare att rätta genom att hänvisa till praktisk klokhet och god vilja berör ”emfasen på små saker” som nämndes bland de metodologiska riktlinjerna. Alvesson & Karreman påpekar att den Foucauldianska analysen

”... involve treating the data as expressions of culturally standardized discourses that are associated with particular social settings... at the expense of paying attention to the complex social practices and variations at the local level.” (Alvesson & Karreman 2000, 1134).

När forskare vill studera både mikro- och makronivåer inom en organisation uppstår det spänningar mellan dessa nivåer som drastiskt försvårar arbetet. Även ifall Alvesson & Karreman främst talar om dessa nivåer inom ramen för diskursanalys är invändningen i allra högsta grad applicerbar på fronesisk forskning som sådan. Det är ett reellt problem att försöka fånga och urskilja det generella, grovhuggna, med ett nät av det finmaskiga partikulära. Som jag skrev ovan är processen beroende av en oerhört vanskelig avvägning. Vad ska räknas som generellt, och i vilken bemärkelse? Som vi sett sysslar inte den fronesiska forskningen med kognitivistiska anspråk, utan verkar kontextuellt. Dock kvarstår svårigheterna med att studera två nivåer samtidigt. Som citat från Nietzsche i 3.2.2 säger kan vi inte föreställa oss ett öga som inte riktas åt ett bestämt håll, följaktligen inte heller mot en speciell nivå. Vad Flyvbjerg förespråkar verkar dock vara närmre Nonakas kunskapsspiral; en växelverkan mellan manualiserad kunskap och erfarenhetsbaserat kunnande. Även om polerna byts ut från olika typer av kunskap (explicit och implicit) till olika perspektiv (partikulärt och generellt) verkar processen ha vissa likheter. Alvesson & Karreman har dock alltså rätt i att det är ett mycket krävande uppdrag, men han skriver heller ingenting som antyder att det skulle vara omöjligt.

3.3 HR-verksamhet från en fronesisk ansats

2000-talets intensiva publicitet för fronesis på den samhällsvetenskapliga arenan visar sig också i diskursen för HR-verksamhet. Även om det många gånger inte är just den termen som används förekommer ofta många likheter med Flyvbjergs teori. Ibland är också inkörsporten en annan. Exempelvis menar Barratt (2003, 1069) att Foucaults filosofi och metodologi bör tillägnas mer uppmärksamhet inom kritisk arbete i ledarskapsstudier. Foucaults tankar ska dock alltid arbetas med, snarare än kopieras (Ibid, 1082), vilket i sin tur fordrar ett klokt omdöme. Ramlall (2006, 40) skriver att diskursen länge hävdade vikten av ett mer värdeorienterat fokus inom den praktiska aspekten av HR-verksamhet, vilket han inte verkar vara ensam om att lyfta. Tyvärr

lämnade verkligheten enligt honom mycket i övrigt att önska 2006, då det traditionella transaktionella ledarskapet fortfarande hade stor inverkan på organisationers praxis.

En annan text på HR-området, som faktiskt använder Flyvbjergs ordalag, lägger emfas på abduktionens roll för HRD. Liksom flera vetenskapsmän i denna uppsats menar att fronesis genom historien förbisetts argumenterar Gold, Walton, Cureton & Andersson (2011) för att den abduktiva metoden inte givits den plats i rampljuset som den förtjänar. Den har nämligen mycket att erbjuda för metodologin inom HRD, menar man.

Over the years HRD practitioners have developed a set of mechanisms to enable and support critical reflective practice. The notion of abductive reasoning adds to this repertoire. Phronesis highlights the importance of a value-oriented approach as we exercise those choices and engage in the reflective process. (Ibid, 241).

Personen Gold et al. benämner som upphovsmannen för abduktion, Charles Sanders Pierce, beskrev 1903 termen på följande vis:

”Deduction proves that something must be; induction shows that something actually is operative; Abduction [...] suggests that something may be.” (Ibid, 234).

Idag är metoden känd för att helt sonika appellera till den rimligaste förklaringen av ett fenomen, vilket skiljer sig markant från deduktion och induktion. Det här sättet att gå tillväga har onekligen flertalet gemensamma drag med Flyvbjergs fronesiska forskning, inte minst i avseende på relationen till sanning.

Följande citat tycker jag också naturligt ansluter till spiralen som jag ovan nämnt både i samband med explicit och tyst kunskap samt partikulära och generella slutsatser.

The process of translating theory into practice is seen as a systematic movement from deductive to inductive, and that of relating practice to theory as a similar movement from inductive to deductive. (Ibid, 232).

Liksom växelverkan mellan ovanstående binära oppositioner rör sig alltså HRD-utövaren mellan induktiva och deduktiva slutledningar. Möjligen är detta ett svar på problemet från Alvesson & Karreman som lämnades därhän i 3.2.5, det vill säga hur ett mikro- och makroperspektiv skulle kunna intas samtidigt. Som jag var inne på redan då verkar det vara rimligt att förstå processen som en slags heremeneutisk cirkel där delarna och helheten turas om som huvudrollsinnehavare.

Denna uppsats har till störst del behandlat fronesis i organisationer överhuvudtaget. Men med anledning av att HR-verksamhet är en väl integrerad komponent av organisationen vari den verkar tycks innehållet också angå denna. Jag tror till och med att behovet av praktisk klokhet, en förtydligad roll för etiken, är extra värdefull i sammanhang som har att göra med mänskliga ”resurser”. Likaså gällande makt. Om organisationer skall våga avvänja sig från konkreta reglementen och lägga mer ansvar på individens omdömesförmåga behövs fronesis. Att avsäga sig dessa tror jag är en önskvärd handling som, om man vill tro Schwartz, är nödvändig ifall man vill frångå den allomfattande medelmåttighet som präglar alla starkt manualiserade skolor. Också inom HR.

3.4 Sammanfattning konstruktiv del

Fronesis handlar om adekvans i praktiken. Genom att inspirera istället för att tillrättavisa formas systemet för de välvilliga snarare än de illvilliga. Som texten visat

öppnar detta för både problem och möjligheter. Bland annat tycks det simultana hänsynstagandet till mikro- och makronivåer i organisationer vara svår genomförbart. Klokheten föreskriver dock, enligt min egen tolkning, att forskare och anställda gör så gott de kan genom att betrakta processen som en ömsesidig interaktion och ständigt dra paralleller mellan stora och små faktorer. Detta tycks också som vi sett gå i linje med den abduktiva metoden inom HRD.

Flera författare, däribland Flyvbjerg, verkar avråda från att tilldela fronesis hela uppdraget att klä på kejsaren. Snarare förordas mixed methods, klok avvägning, kontextualitet och ödmjukhet. Att vara öppen för att komplettera det fronesiska perspektivet inom forskning såväl som arbetsliv verkar i mina ögon vara ett sunt förhållningssätt, inte minst inom ramen för HR-verksamhet.

4 Konklusiv del

4.1 Kritiska reflektioner

Till viss del har den konstruktiva delen tangerat mina egna kritiska reflektioner. Jag delar oron som Alvesson & Karremans iakttagelse vållar uppmaningen att lägga emfas på små och stora saker samtidigt. Vidare tror jag att det rent filosofiskt kan bli svårt att argumentera för polyfonin av röster som sanningsbegrepp utan att iklä sig rollen av den pessimistiska fikcionalist som jag presenterade mig själv som i inledningen till denna uppsats. För om verkligheten delvis bestäms av de perspektiv människor intar snarare än fenomenen de observerar, hur kan då måttstocken sägas vara objektiv? På grund av dessa ontologiska tvivelaktigheter, bland annat, tycker jag att det är väldigt klokt att iaktta den försiktighet som Clegg uppmanade till. Jag tror det är på tok för naivt att sy en helkroppsdräkt av fronesis och hoppas på att kejsaren iklädd denna skall kunna undersöka verkligheten obehindrat för all framtid. Vad som däremot är klokt, i mina ögon, är att förflytta fokus från det traditionella, kognitivistiska perspektivet. Inom discipliner som inte bara inkorporerar utan också konstitueras av mänskliga agenter tycks det för mig så mycket mer vettigt att bedriva verksamheter i enlighet med människans dynamik än den av beräknliga maskiner. Att det sanningsbegrepp som förutsätts och produceras ur sådan praktik också måste vara dynamiskt är egentligen logiskt.

På en punkt vill jag dock kritisera Flyvbjerg för att göra sprickor i sin egen tes. Jag menar att hans fronesiska forskning inte alls undkommer relativism såsom han bestämt hävdar. Eftersom rätt och fel enligt honom är beroende av kontexten är detta per definition en typ av kulturrelativism. Kanske kan man påstå att vad som är rätt och fel handlingar är relativt organisationskulturen? Hursomhelst får jag intrycket av att Flyvbjerg vill fransäga sig relativiststämpeln genom att omdefiniera objektivism. I ordets rätta bemärkelse är fronesis inte objektiv, åtminstone inte Flyvbjergs version. För att hävda det måste man blanda in flera kontraintuitiva Aristoteliska antaganden som jag inte tror hör hemma inom organisatorisk forskning. Min poäng här är inte att blanda in resonemanget i en soppa av ismer, utan kritisera Flyvbjerg för att han gör det, i onödan.

En av de starkaste sidorna hos det fronesiska perspektivet uppfattar jag vara dess ödmjukhet. Det gör inga naiva anspråk på allomfattande sakförhållanden som inte tar hänsyn till mänsklighet. Därför går det miste om trovärdighet genom att ta avstånd från relativism. Istället borde det kanske förhålla sig öppet till den klassifikationen och snarare fokusera på att den praktiska nyttan är oförändrad trots en annan teoretisk stämpel. Jag tror den vettigaste tolkningen av fronesis skulle ålägga Flyvbjerg att ge upp martyrskapet, rycka på axlarna och säga ”Kalla det vad ni vill, det är inte tillräckligt för att vederlägga något så länge ni inte kan bevisa att det inte fungerar.”.

Enligt mig förblir den fronesiska forskningen relativism, men det borde inte medföra att den kommer i dålig dager. Jag vill snarare hävda att det är en styrka hos en metod att väva in hänsyn till den komplexa, ständigt föränderliga och indeterministiska kontext vari den implementeras. Vad gäller kejsarens kläder appellerar jag till pragmatism och en praktisk såväl som teoretisk klokhet. För att undvika att kejsaren förses med genomskinliga kläder tror jag att vi som vetenskapsmän, pedagoger, studenter,

yrkesverksamma osv. inom organisationer gör bäst i att satsa på de metoder som fungerar, dock alltid med den praktiska klokheten som ledstjärna.

4.2 Uppsatsens bidrag och övriga anmärkningar

Min förhoppning är att denna uppsats bidragit till en djupare förståelse av motsättningarna både inom organisationsteori och fronesisk forskning. Vad jag funnit av studien är att få projekt och texter tillägnats kopplingen mellan fronesis och HR-verksamhet. Det vore roligt om uppsatsen lyckats tillhandahålla inspiration till sådana undersökningar.

För min egen del anser jag målet med studien som uppfyllt då uppsatsen givit en fördjupad inblick i både problematik och möjligheter på området. Den kritiska granskningen av fronesis som komplement i forsknings- och arbetslivsrelaterade organisatoriska sammanhang har påvisat styrkor såväl som brister i konceptet. Bristerna verkar dock komma till uttryck främst i sammanhang där fronesis förmåga överskattas, varför ett ödmjukt förhållningssätt förespråkats.

Vidare tycker jag att det är intressant att se hur olika vetenskapliga inriktningar tangerar varandra, även om detta är kopplingar man ofta själv får göra då de inte avspeglas direkt i litteraturen. Filosofin är måhända ett specialfall då den tycks ligga till grund för all vetenskaplig verksamhet.

För att kommentera materialet beklagar jag att inte fler originalkällor använts. Jag hade oerhört gärna läst både Nietzsche, Aristoteles och Foucaults egna texter. Tyvärr har tidsnöden tvingat mig att låta bli. Vidare känns det synd att jag inte använt mig mer av Barry Schwartz arbete. Orsaken är att jag fick nys om honom så pass sent i skrivprocessen. Jag rekommenderar starkt de tal jag refererar till i texten för en mer utförlig presentation av hans idéer. Slutligen hade jag velat gå djupare in på kopplingen mellan abduktion och fronesisk metod då jag tror att det finns många intressanta paralleller att dra. Även detta skulle kunna vara ett projekt för framtida studier.

Referenser

- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2000) Varieties of Discourse. *Human Relations*, 53(9): 1125-1149.
- Barrat, E. (2003) Foucault, HRM and the Ethos of the Critical Management Scholar. *Journal of Management Studies*, 40 (5): 1069-1087.
- Barry Schwartz: *Our loss of wisdom* (2009). [TED-talk]
https://www.youtube.com/watch?v=1A-zdh_bQBo [2015-12-15].
- Barry Schwartz: "Practical Wisdom" Talks at Google (2011). [Google-talk]
<https://www.youtube.com/watch?v=y2f17aNrKag> [2015-12-15].
- Czarniawska, B. (2005). *En teori om organisering*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T.B. & Nord, W.R. (red). (2010) *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2 uppl. London: SAGE Publications Ltd. E-bok.
- Clegg, S., Flyvbjerg, B. & Haugaard, M. (2014) Reflections on Phronetic Social Science: a dialogue between Stewart Clegg, Bent Flyvbjerg and Mark Haugaard. *Journal of Political Power*. 7(2): 275-306, DOI 0.1080/2158379X.2014.929259
- Flyvbjerg, B. (2006) Making Organization Research Matter: Power, Values and Phronesis. I Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T.B. & Nord, W.R. (red). *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2 uppl. London: SAGE Publications Ltd. E-bok.
- Flyvbjerg, B. (2001) *Making Social Science Matter*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Flyvbjerg, B., Landman, T. & Schram, S. (2012) *Real Social Science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gold, J., Walton, J., Cureton, P. & Anderson, L. (2011) Theorising and practitioners in HRD: the role of abductive reasoning. *Journal of European Industrial Training*. 35 (3): 230-246. DOI 10.1108/03090591111120395.
- Krogh, G. (1998) Care in Knowledge Creation. *California Management Review*. 40 (3): 133-153.
- Krone, K. (2005) Trends in organizational communication research: sustaining the discipline, sustaining ourselves' *Communication Studies* 56: 95–105.
<http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/0008957042000332269>. 2015-11-10.
- Newell, S., Robertson, M., Scarbrough, H. & Swan, J. (2009) *Managing knowledge work and innovation*. 2 uppl. New York: Palgrave Macmillan.
- Nonaka, I. (1994) Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1)
- Putnam, L. & Boys, S. (2010) I Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T.B. & Nord, W.R. (red). *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2 uppl. London: SAGE Publications Ltd. E-bok.

Ramlall, S. (2006) HR Competencies and Their Relationship to Organizational Practices. *Performance Improvement*, 45: 32-44.

Skolverket (2002). *Vad är kunskap? En diskussion om praktisk och teoretisk kunskap*. Stockholm: Fritzes.

Hursthouse, R. (2013) Virtue Ethics. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-virtue/#2>. [2015-11-05]

Squire, L. R., Knowlton, B & Musen, G. (1993). The structure and organization of memory. *Annual review of Psychology*, 44: 453-495.

Turner, S. (2010) The Philosophy of the Social Sciences in Organizational Studies. I Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T.B. & Nord, W.R. (red). *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2 uppl. London: SAGE Publications Ltd. E-bok.



LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Avdelningen för pedagogik
Box 114, 221 00 LUND
WWW.soc.lu.se